

DIAGNOSTIC PREALABLE AU PLAN LOCAL PLURIANNUEL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE LA RIVIERA DU LEVANT



	<p>BRL ingénierie</p> <p>1105 Av Pierre Mendès-France BP 94001 30001 NIMES CEDEX 5</p>
<p>Cotraitant 1</p>	<p>Strater</p>

<p>Date du document</p>	<p>2023</p>
<p>Contact</p>	<p>Damien BARRAL, directeur de projet – damien.barral@brl.fr</p>

<p>Titre du document</p>	<p>Diagnostic préalable au Plan Local Pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi de la Communauté d'agglomération de La Riviera du Levant</p>
<p>Référence du document :</p>	<p>DBA – A01254</p>
<p>Indice :</p>	<p>b</p>

Date émission	Indice	Observation	Dressé par	Vérifié et Validé par
07/09/2023	a	Première version avant restitution avec les acteurs	Émilie René Éloïse Maire	Damien Barral
07/09/2023	b	Première version avant restitution avec les acteurs	Émilie René Éloïse Maire	Claire Bonnal Damien Barral

DIAGNOSTIC PREALABLE AU PLAN LOCAL PLURIANNUEL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA RIVIERA DU LEVANT

Première version du rapport

PRÉAMBULE	11
1 MÉTHODE DE DIAGNOSTIC	13
2 DIAGNOSTIC SOCIO-ECONOMIQUE	14
2.1 PRESENTATION DE LA CARL	14
2.1.1 Caractéristiques géographiques et grandes orientations économiques.....	14
2.1.2 Périmètre administratif et compétences de la CARL	16
2.1.3 Accessibilité et mobilité	17
2.1.4 Accessibilité numérique	22
2.1.5 Accessibilité aux équipements et services rendus aux particuliers	23
2.1.6 Accessibilité aux logements.....	26
2.2 DEMOGRAPHIE DU TERRITOIRE	29
2.2.1 Évolution et structuration démographique de la population	29
2.2.2 Niveau de formation de la population.....	33
2.2.3 Niveau de vie de la population	34
2.3 LA STRUCTURE ECONOMIQUE DU TERRITOIRE	40
2.3.1 Structuration générale des établissements.....	40
2.3.2 Les établissements actifs employeurs	41
2.3.3 Dynamique de création d'entreprises	44
3 ANALYSE DE LA DYNAMIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE	48
3.1 LE MARCHE DE L'EMPLOI	48
3.1.1 Typologie de la population active	48
3.1.2 Mobilité de la population active.....	52
3.1.3 Typologie des emplois	53
3.1.4 La demande d'emploi.....	55
3.1.5 L'offre d'emploi et la dynamique de recrutement.....	59
3.1.6 L'accès à l'emploi.....	61
3.2 LES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE	67
3.2.1 Niveau régional	67
3.2.2 Niveau départemental	71
3.2.3 Niveau intercommunal.....	74
3.2.4 Niveau communal	75

3.3	L'OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE DE LA CARL.....	77
3.3.1	Préalable : un contexte législatif en forte évolution.....	77
3.3.2	Cartographie générale de l'offre recensée.....	78
3.3.3	Offre de formation professionnelle.....	79
3.3.3.1	Établissements de formation initiale.....	79
3.3.3.2	Actions de formation professionnelle de droit commun.....	79
3.3.3.3	Dispositifs pour les bénéficiaires du RSA.....	81
3.3.3.4	Dispositifs dédiés au public jeune.....	81
3.3.3.5	Dispositifs dédiés aux travailleurs en situation de handicap.....	82
3.3.4	Offre d'accompagnement à l'insertion professionnelle.....	83
3.3.4.1	Dispositifs de droit commun.....	83
3.3.4.2	Dispositifs dédiés aux bénéficiaires du RSA.....	84
3.3.4.3	Dispositifs dédiés au public jeune.....	85
3.3.4.4	Dispositifs dédiés aux travailleurs en situation de handicap.....	88
3.3.4.5	Dispositif d'insertion par l'activité économique.....	89
3.3.4.6	Dispositif d'aide à la création d'entreprise.....	90
3.3.5	Dispositifs et accompagnement à la levée des freins sociaux à l'emploi.....	93
3.3.5.1	Dispositifs d'accompagnement social global.....	93
3.3.5.2	Dispositifs d'aide à la mobilité.....	96
3.3.5.3	Dispositifs d'accès et de maintien dans le logement.....	97
3.3.5.4	Dispositifs d'inclusion et d'accompagnement numérique.....	98
3.3.5.5	Dispositifs d'aide à la garde d'enfants.....	98
3.3.5.6	Dispositifs relatifs à la santé.....	99
4	ANALYSE DES ENJEUX & ELEMENTS DE REFLEXION.....	101
4.1	LES ENJEUX EN TERMES DE PUBLICS CIBLES, DE BESOINS NON COUVERTS ET DE VIVIERS D'EMPLOIS.....	101
4.1.1	Les publics les plus éloignés de l'emploi.....	101
4.1.2	Les besoins non couverts ou partiellement couverts.....	101
4.1.2.1	En matière d'emploi et de formation.....	101
4.1.2.2	En matière de levée des freins périphériques.....	102
4.1.3	Les secteurs et projets potentiellement pourvoyeurs d'emploi.....	103
4.2	LES ENJEUX DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE LOCALE EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI.....	104
4.2.1	Retour d'expérience des autres PLIE de Guadeloupe.....	104
4.2.1.1	PLIE Cap Excellence.....	104
4.2.1.2	PLIE Nord grande terre.....	106
4.2.2	Les leviers et points de vigilance pour une action publique pertinente en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.....	109
4.2.3	Les objectifs et attentes des partenaires vis-à-vis d'un projet intercommunal en faveur de l'emploi et de l'insertion.....	110
4.3	LES OPTIONS DE DEPLOIEMENT D'UNE POLITIQUE LOCALE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	111
4.3.1	Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi.....	111
4.3.2	La Maison de l'Emploi.....	111
4.3.3	Les démarches mobilisables en complément.....	113
4.3.4	Les pistes d'actions opérationnelles pouvant être explorées.....	114

ANNEXES.....	117
Annexe 1. Personnes impliquées dans le cadre de l'élaboration du diagnostic préalable au Plan Local Pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi de la CARL	119
Annexe 2. Bibliographie	120

TABLE DES ILLUSTRATIONS

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Localisation de la CARL en Guadeloupe.....	14
Figure 2 : Répartition des modes de transport privilégiés par la population guadeloupéenne.....	17
Figure 3 : Répartition des modes de transport privilégiés par le public guadeloupéen en insertion professionnelle.....	17
Figure 4 : Taux de motorisation par EPCI	19
Figure 5 : Répartition des actifs de 15 ans ou plus selon leur lieu de travail et leur commune de résidence (en 2020).....	20
Figure 6 : Répartition des actifs de 15 ans ou plus selon leur moyen de transport pour se rendre sur leur lieu de travail (en 2020).....	21
Figure 7 : Taux de couverture par la fibre optique sur les communes de la CARL.....	22
Figure 8 : Accessibilité potentielle localisée (APL) aux médecins généralistes 2018	24
Figure 9 : Principaux équipements et services disponibles sur le territoire	25
Figure 10 : Nombre de places par type de modes d'accueil - Accueil jeune enfant par commune en 2020.....	26
Figure 11 : Loyer d'annonce par m ² charges comprises pour un appartement/maison type du parc privé locatif 2022	26
Figure 12 : État du parc locatif social de la CARL en 2022	27
Figure 13 : Répartition des demandes de logements sociaux par tranches d'âge (en %) en 2019	27
Figure 14 : Densité de population des EPCI de Guadeloupe	29
Figure 15 : Population de la CARL depuis 1967.....	30
Figure 16 : Variation annuelle moyenne de la population de la CARL en %	30
Figure 17 : Évolution de la population des communes de la CARL depuis 1967.....	31
Figure 18 : Population de la CARL par tranches d'âge (nombre d'habitants)	32
Figure 19 : Répartition (en %) des ménages selon leur composition.....	32
Figure 20 : Part des 20-24 ans sans diplôme (%) en 2019 par EPCI	33
Figure 21 : Part des titulaires en % selon leur niveau de diplôme	34
Figure 22 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020.....	34
Figure 23 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2020	35
Figure 24 : Part des allocataires dont les ressources sont constituées à plus de 50 % ou à 100 % des prestations CAF en 2019.....	35
Figure 25 : Répartition des bénéficiaires des prestations légales versées par les CAF (au 31 décembre 2021) ...	36
Figure 26 : Évolution du nombre de foyers allocataires de la CARL par tranche d'âge.....	37
Figure 27 : Répartition des foyers allocataires du RSA par commune (nombre et %).....	37
Figure 28 : Evolution du nombre de bénéficiaires du RSA sur la CARL	38
Figure 29 : Les bénéficiaires du RSA selon les catégories d'âge.....	38
Figure 30 : Part de la population bénéficiant de l'AAH en 2021.....	39
Figure 31 : Répartition des établissements par secteur d'activité en 2020 à l'échelle de la CARL.....	40
Figure 32 : Répartition des établissements de la CARL par secteur et par commune en 2020.....	41
Figure 33 : Répartition des postes salariés de la CARL par secteur d'activité en 2020.....	42
Figure 34 : Proportion d'établissements actifs employeurs implantés sur les communes de la CARL en 2020	42
Figure 35 : Répartition des établissements actifs employeurs par taille en 2020 à l'échelle de la CARL	43
Figure 36 : Évolution des créations d'entreprises dans les EPCI de Guadeloupe entre 2011 et 2021	44
Figure 37 : Répartition des créations d'entreprises en 2021 par secteurs d'activités et par communes à l'échelle de la CARL.....	45
Figure 38 : évolution de la proportion de création d'entreprises individuelles.....	46
Figure 39 : Évolution de la proportion d'actifs et d'actifs en emploi des 14-64 ans entre 2009 et 2020, à l'échelle de la CARL.....	48
Figure 40 : Part de la population de 15 à 64 ans par type d'activité sur la CARL (en %)	48
Figure 41 : Taux d'activité des 15-64 ans par EPCI en 2020	49
Figure 42 : Taux d'activité et d'emploi (sens du recensement) par commune	49
Figure 43 : Répartition de la population active en emploi de la CARL par CSP en 2009 et 2020	50

Figure 44 : Répartition des demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) par commune et par classe d'âge.....	51
Figure 45 : Répartition de la population active des EPCI de Guadeloupe par classe d'âge	51
Figure 46 : Répartition de la population active par genre	52
Figure 47 : Concentration de l'emploi sur le territoire	53
Figure 48 : Emplois des 15 ans et plus par type de contrat.....	54
Figure 49 : Part des 15 ans ou plus ayant un emploi à temps partiel selon le genre.....	54
Figure 50 : Part des salariés à temps partiel au sein des communes de la CARL	55
Figure 51 : Part des demandeurs d'emploi inscrits en moyenne sur le 4 ^{ième} trimestre à Pôle emploi (catégories A, B, C) par commune en 2014 et 2020	56
Figure 52 : Evolution du taux de chômage de la CARL entre 1990 et 2020	56
Figure 53 : Taux de chômage par catégorie d'âge	57
Figure 54 : Évolution du volume de la demande d'emploi de la CARL et de la CANGT, à titre de comparaison, depuis 2012	57
Figure 55 : Répartition des demandeurs d'emploi par commune de la CARL en 2022	58
Figure 56 : Profil de la demande d'emploi de la CARL	59
Figure 57 : Profil des offres d'emploi	60
Figure 58 : Embauches par type de contrat.....	60
Figure 59 : Les cinq secteurs qui recrutent le plus	61
Figure 60 : Les métiers les plus recherchés par les recruteurs, à l'échelle de la CARL	62
Figure 61 : Les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi	62
Figure 62 : Les compétences les plus détenues par les demandeurs d'emploi (en nombre de demandeurs d'emploi)	63
Figure 63 : Effectif de demandeurs détenant les compétences du top 10 des compétences recherchées par les recruteurs	64
Figure 64 : Domaines de formation les plus suivis et accès à l'emploi après formation	65
Figure 65 : Schéma de synthèse des politiques en lien avec l'insertion professionnelle	67
Figure 66 : Cartographie ciblée de l'offre de formation et d'insertion professionnelle.....	78
Figure 67 : Offre de formation professionnelle de la CARL	79
Figure 68 : Indicateurs de la mesure « Orienter et accompagner les BRSA)	84
Figure 69 : Parcours des jeunes de la CARL accompagnés par la Mission Locale.....	86
Figure 70 : Jeunes diplômés résidant à la CARL et inscrits dans le dispositif NQT du 01/01/2023 au 31/08/2023	87
Figure 71 : Structures d'insertion par l'activité économique en Guadeloupe	89
Figure 72 : Parcours d'accompagnement d'un bénéficiaire par l'ADIE.....	91
Figure 73 : Nombre d'entrepreneurs accompagnés par l'ADIE	91
Figure 74 : Champs de mobilisation du DSIA.....	93

PREAMBULE

Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) sont des plateformes partenariales initiées depuis 1990 par des communes et établissements de coopération intercommunale (EPCI). Ils mettent en cohérence les actions et initiatives d'un territoire pour assurer des parcours individualisés vers l'emploi durable des populations les plus éloignées du marché du travail. Un PLIE est mis en place sur un territoire suite à la réalisation d'un diagnostic partagé par tous les acteurs de l'emploi et de l'inclusion du territoire concerné. A partir de ce diagnostic, dès que lors que l'intérêt d'un PLIE pour le territoire est validé, un plan d'action pluriannuel est construit comportant des objectifs quantitatifs et qualitatifs sur la mise en œuvre de parcours individualisés. Le plan d'action est formalisé par un protocole d'accord signé par les collectivités territoriales et l'Etat.

L'action des PLIE repose sur 4 grandes missions, appelées aussi les "Fondamentaux " :

- Une démarche partenariale à l'échelle du territoire ;
- La mobilisation des employeurs en synergie avec le développement économique local ;
- L'innovation sociale : une ingénierie d'actions couplée avec une ingénierie financière ;
- Des parcours d'accompagnement personnalisés et renforcés, jusqu'à l'emploi durable, pour des publics diversifiés.

Le public cible du PLIE sont les personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle, habitant le territoire du PLIE : demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, allocataires des minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés notamment.

L'objectif de la présente étude est ainsi de fournir un outil d'aide à la décision à la CARL afin d'identifier l'intérêt et la pertinence de construire et de déployer un PLIE sur le territoire intercommunal. Il s'agit à travers cette mission de :

- Réaliser diagnostic emploi et insertion professionnelle ayant vocation à repérer la plus-value potentielle d'un PLIE pour répondre aux besoins d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi
- Amorcer la mobilisation des partenaires locaux autour de l'élaboration potentielle d'un PLIE
- Mettre en avant les enjeux et les orientations potentielles dans la perspective de la mise en place d'un PLIE

Le présent rapport propose ainsi :

- Chapitre 1 : une présentation de la méthodologie mise en œuvre,
- Chapitre 2 : un diagnostic socio-économique de la CARL présentant :
 - Les caractéristiques du territoire,
 - La dynamique démographique et la typologie de la population de la CARL,
 - La structure économique du territoire.
- Chapitre 3 : une analyse de l'insertion professionnelle sur le territoire détaillant :
 - Le marché de l'emploi,
 - Les politiques en faveur de l'insertion professionnelle,
 - L'offre de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle.
- Chapitre 4 : une formalisation des enjeux et des orientations pour la CARL concernant le déploiement d'une démarche de PLIE



1 METHODE DE DIAGNOSTIC

Le diagnostic emploi / insertion professionnelle réalisé dans le cadre de la présente étude aborde le territoire dans son ensemble, avec une déclinaison selon les quatre communes de la CARL, lorsque cela est nécessaire et pertinent.

Deux grandes étapes ont été conduites dans le cadre de la rédaction du diagnostic emploi / insertion professionnelle dans la perspective d'un futur Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi :

- Une capitalisation et une analyse de l'ensemble des données bibliographiques (quantitatives et qualitatives) disponibles sur les communes de la Riviera du Levant : bases de données INSEE, politiques de l'emploi existantes, rapports d'activité des différents opérateurs et partenaires, etc. La liste des documents exploités est présentée en Annexe 2 du présent document.
- Une mission terrain d'une semaine sur place pour la conduite d'entretiens avec les partenaires locaux, départementaux et régionaux qui a permis de consolider le diagnostic et d'alimenter la partie relative à l'offre de service présente sur le territoire, en réponse aux besoins des publics (transmission de documents complémentaires, partage d'éléments d'analyse, évaluation de l'offre, etc.).
- Une série d'entretiens complémentaires a été conduite en visio-conférence afin de disposer d'un panorama le plus complet possible de la situation de la CARL vis-à-vis de l'emploi et de l'insertion professionnelle

La liste des acteurs impliqués est présentée en Annexe 1 du présent document.

Ce travail d'analyse a permis de formuler de grandes conclusions sur les besoins des publics les plus éloignés de l'emploi et l'adéquation de l'offre de services en matière d'emploi et d'insertion professionnelle. Sur la base de ces résultats, une série d'enjeux à considérer a pu être formulée en termes :

- De publics cibles et de besoins non couverts ;
- De leviers pour le déploiement et l'animation d'une politique locale en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle ;
- D'opportunités et de pistes d'actions à explorer pour le déploiement d'une politique locale en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Enfin, une restitution à l'ensemble des acteurs ayant contribué à l'élaboration de ce diagnostic a été effectuée en visioconférence afin de partager les constats et la réflexion.



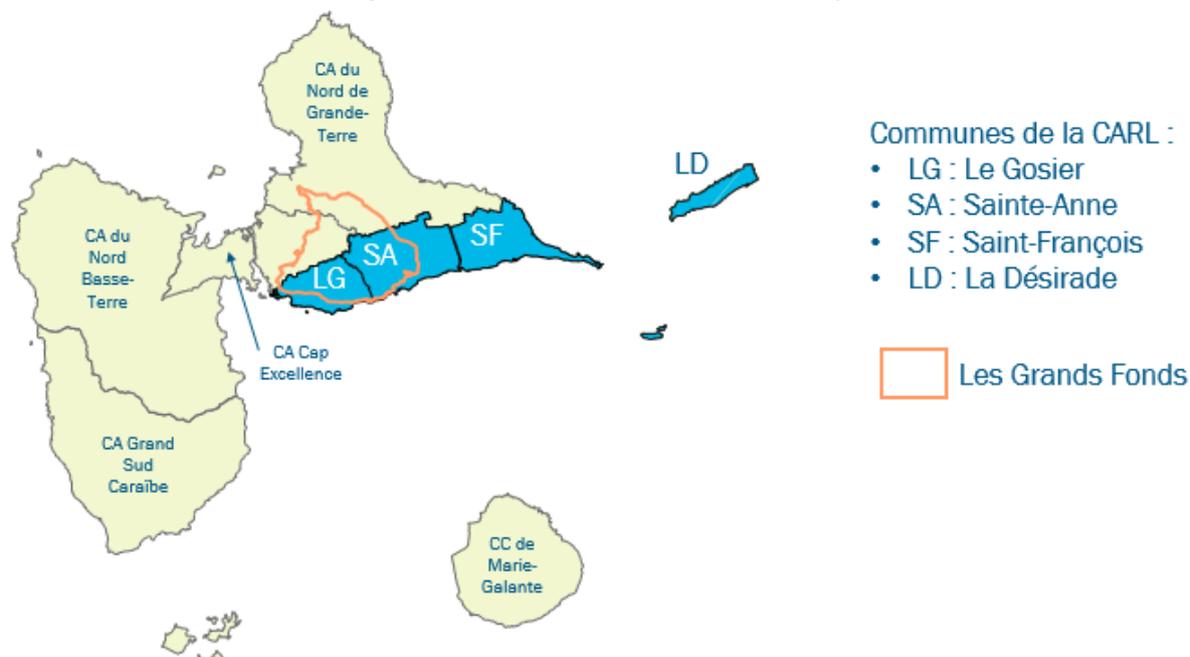
2 DIAGNOSTIC SOCIO-ECONOMIQUE

2.1 PRESENTATION DE LA CARL

2.1.1 Caractéristiques géographiques et grandes orientations économiques

Située sur la partie sud de la Grande-Terre, la Communauté d'Agglomération La Riviera du Levant (CARL) s'étend le long du littoral et intègre l'île de la Désirade et les îles de la Petite Terre sur une superficie de 208 km² (soit 13% du territoire guadeloupéen).

Figure 1 : Localisation de la CARL en Guadeloupe



La CARL est notamment caractérisée par d'importants contrastes spatiaux, entre littoral, îles et îlets, Grands-Fonds et falaises, qui mettent en évidence une grande diversité de contexte et d'enjeux. Ainsi les quatre communes qui la composent ont chacune leurs caractéristiques propres.



Le Gosier

Superficie : 45,2 km²

Population (2020) : 26 919 habitants

Principaux secteurs économiques :

- Tourisme (principale station balnéaire de Guadeloupe), notamment activités nautiques et de restauration



Principales caractéristiques de la commune :

- Proximité avec la Communauté d'Agglomération Cap Excellence, pôle économique majeur de Guadeloupe qui implique de nombreuses zones résidentielles (Bas-du-fort, Dampierre, etc.) à Le Gosier,
- Nombreuses infrastructures touristiques (le plus grand aquarium des Caraïbes, un casino, une marina et de nombreux hôtels et résidences hôtelières),
- Portion littorale qui constitue son principal attrait naturel les plages les plus populaires de l'île,
- Développement économique peu maîtrisé : de nombreux commerces s'installent dans le centre-bourg et le long de la route nationale, notamment dans l'alimentaire, mais leur pérennité n'est pas toujours assurée (turn-over important).

Sainte-Anne

Superficie : 80,3 km²

Population (2020) : 24 430 habitants

Principaux secteurs économiques :

- Historiquement production et commerce de produits agricoles, notamment de sucre,
- Tourisme (réorientation économique dans les années 1960).



Principales caractéristiques de la commune :

- La moitié de son territoire est occupée par la région des « Grands Fonds ». Ce sont des réservoirs de biodiversité, de ressource en eau potable via la nappe phréatique et ils sont propices à la culture de fruits et de légumes (cacaoyers, caféiers, orangers...) et d'élevage (bovins au piquet et aviculture),
- Avec une superficie de 82,29km², elle est la commune la plus étendue de la CARL,
- Ses plages sont partiellement protégées des courants de l'Atlantique par une barrière de corail,
- Le site du « Club Méditerranée » est implanté sur son territoire, ainsi que le seul hôtel 4* de l'île, « La Toubana ».



Saint-François

Superficie : 61 km²

Population (2020) : 12 184 habitants

Principaux secteurs économiques :

- Activités touristiques et balnéaires,
- Agriculture (principalement maraîchère) et pêche pour la consommation guadeloupéenne.



Principales caractéristiques de la commune :

- Historiquement, son activité s'organise autour des plantations de coton jusqu'à la fin du XVIII^{ème} siècle et autour de la canne à sucre jusqu'au XX^{ème} siècle,
- La ville accueille une marina et le seul golf 18 trous de l'île, en faisant un site particulièrement attractif.

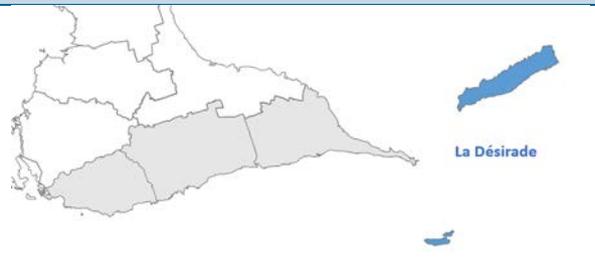
La Désirade

Superficie : 21,1 km²

Population (2020) : 1 406 hab.

Principaux secteurs économiques :

- Pêche et élevage,
- Tourisme (en développement).



Principales caractéristiques de la commune :

- Plus petite des quatre communes de la CARL,
- Constamment balayée par le vent et avec un sol aride, l'île ne présente pas de conditions favorables pour le développement de l'agriculture,
- Le tourisme commence à se développer, notamment grâce aux attraits des îles de la Petite-Terre (réserve naturelle fortement prisée) et à l'essor de l'écotourisme.

2.1.2 Périmètre administratif et compétences de la CARL

Créée en 2015, la CARL est la plus jeune des intercommunalités de Guadeloupe. La loi portant que la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015 a transféré aux structures intercommunales l'exercice de nouvelles compétences stratégiques. Les intercommunalités se sont notamment vues confier les compétences en matière d'équilibre social de l'habitat et en matière de politique de la ville.

Plus précisément pour la CARL, la compétence en matière de politique de la ville regroupe les éléments suivants qui justifient l'action de la CARL sur la thématique de l'insertion professionnelle :

- Élaboration du diagnostic du territoire et définition des orientations du contrat de ville,
- Animation et coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale ainsi que des dispositifs locaux de prévention de la délinquance,
- Programmes d'actions définis dans le contrat de ville,
- Dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale d'intérêt communautaire,
- Dispositifs locaux, d'intérêt communautaire, de prévention de la délinquance.



2.1.3 Accessibilité et mobilité

La mobilité est un enjeu majeur pour les publics en insertion professionnelle puisqu'elle conditionne la bonne mise en œuvre des différentes étapes leurs démarches : se rendre aux convocations Pôle Emploi ou aux entretiens d'embauche, assister à une formation, accepter un emploi distant de son domicile, etc. L'offre de mobilité à l'échelle de la Guadeloupe est diffuse, peu régulière et inégalement répartie, elle peut alors être un réel frein, voire un facteur d'exclusion, pour les publics en voie d'insertion sociale et professionnelle.

LA MOBILITE DES PUBLICS EN INSERTION A L'ECHELLE DE LA GUADELOUPE

L'enquête « Ménage et déplacements » menés par la Région Guadeloupe et le CEREMA, en 2022 met en évidence un usage prédominant de la voiture (73 %) pour l'ensemble de la population guadeloupéenne.

Figure 2 : Répartition des modes de transport privilégiés par la population guadeloupéenne



Source : Diagnostic territorial de la mobilité solidaire (2022)

Or d'après l'enquête réalisée auprès du public en insertion, dans le cadre du diagnostic territorial de la mobilité solidaire (cf. focus sur la méthodologie de l'enquête), la répartition est différente pour les personnes en insertion. En effet, celles-ci déclarent majoritairement se déplacer via la marche à pied (54%), les transports en commun (53%) ou combinant ces deux modes sur des trajets intermodaux (cf. figure suivante). Les principales raisons de la plus faible utilisation de la voiture sont l'absence de permis, les dépenses liées à l'achat et à la détention d'une voiture (carburant, entretien, assurances, contrôles techniques, etc.).

Figure 3 : Répartition des modes de transport privilégiés par le public guadeloupéen en insertion professionnelle



Source : Diagnostic territorial de la mobilité solidaire (2022)

Malgré les difficultés rencontrées pour se déplacer en voiture, les publics en insertion enquêtés estiment qu'il s'agit du moyen de déplacement le plus fiable pour se rendre à un rendez-vous. En effet, de nombreux témoignages de jeunes, de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA illustrent les aléas dus à la désorganisation des transports en commun (retard du bus, annulation de la desserte, temps d'attente anormalement long pour le premier bus et à chaque correspondance...) (Conseil_départemental_de_Guadeloupe, 2022).



Focus méthodologique sur l'enquête

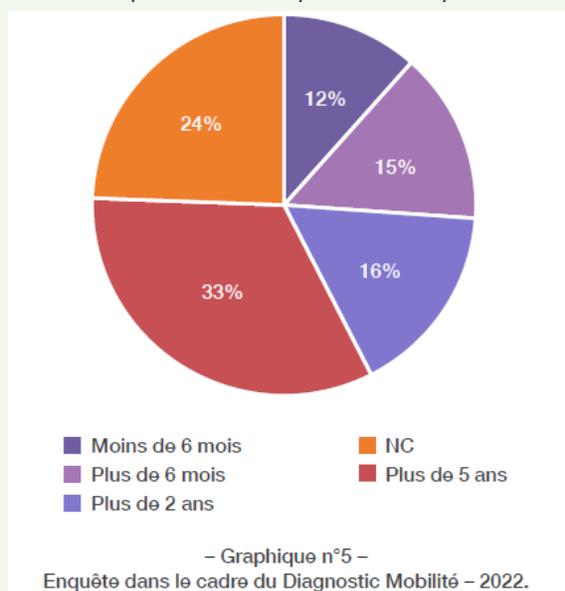
La Préfecture de la Guadeloupe, le Conseil Départemental de Guadeloupe et l'association ASOS, en collaboration avec l'association Wimoov ont commandité un diagnostic territorial de la mobilité solidaire, publié en 2022.

Dans ce cadre, une enquête auprès de 1 823 personnes a été réalisée pour comprendre les pratiques, besoins et problématiques de mobilité des personnes en situation d'insertion socio-professionnelle.

Sur l'ensemble des enquêtés 87 % étaient sans emploi dont 16 % depuis plus de 2 ans et 33 % de plus de 5 ans. Le graphique ci-contre représente la répartition des répondants sans emploi.

Parmi l'ensemble des répondants, 275 personnes sont originaires de Communauté d'agglomération La Rivière du Levant, soit 15 % des répondants.

Répartition des enquêtés sans emploi



MOBILITE A L'ECHELLE DE LA CARL

Du fait de sa situation géographique, de ses infrastructures et de son adhésion au syndicat mixte des transports, la mobilité au sein de la CARL semble plus facile que sur d'autres territoires de Guadeloupe. Cependant, la tendance générale observée à l'échelle de la Guadeloupe met en évidence l'importance de la mobilité pour les personnes en situation d'insertion socio-professionnelle, et malgré l'absence de donnée locale sur ces publics spécifiques, il semble raisonnable d'également appliquer ce constat au territoire de la CARL (diagnostic territorial de la mobilité solidaire, 2022). La dynamique d'amélioration de la mobilité reste donc à poursuivre, notamment en ce qui concerne les transports collectifs et les modes actifs, et en particulier pour la commune de la Désirade qui souffre de son contexte de double insularité.

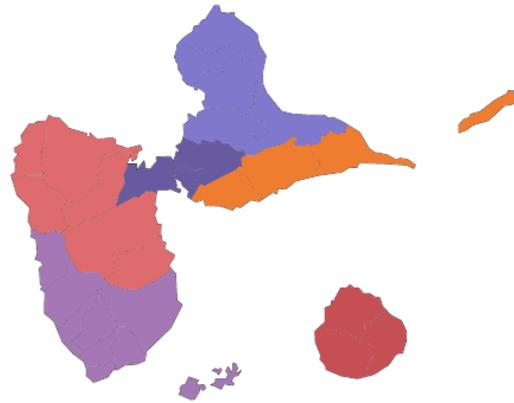
Mobilité routière et mobilités douces

- La Riviera du Levant est reliée au reste du territoire par un important réseau de routes principales. Le **réseau routier** est cependant vite saturé (voiries sous-dimensionnées et détériorées, en particulier au niveau de la RN4).
- Selon le diagnostic territorial de la mobilité solidaire (2022), la CARL fait partie des EPCI avec un taux de motorisation important, plus d'un véhicule par ménage (cf. figure suivante).
- Les **transports collectifs** commencent à mieux s'organiser et à desservir le territoire depuis que l'intercommunalité a intégré le syndicat mixte des transports (réseau karu'lis depuis janvier 2018). De plus dans le cadre de sa démarche Territoires à énergie positive pour la croissance verte (label TEPCV), la mobilité décarbonnée est un axe de la politique de transport développée par la CARL, qui devrait contribuer à améliorer la mobilité sur le territoire.
- Les **modes actifs** (pistes cyclables, circulations piétonnes) sont peu développés, notamment au niveau des centres-bourgs.

Figure 4 : Taux de motorisation par EPCI

TAUX DE MOTORISATION PAR EPCI

	Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre (CANBT)	1,03 véhicule / ménage
	Communauté d'Agglomération du Nord Grande-Terre (CANGT)	1,09 véhicule / ménage
	Communauté des Communes de Marie-Galante (CCMG)	0,75 véhicule / ménage
	Syndicat Mixte des Transports (SMT = CARL)	1,02 véhicule / ménage
	Communauté d'Agglomération du Grand Sud Caraïbes (CAGSC)	0,93 véhicule / ménage
	Cap Excellence	0,89 véhicule / ménage



Source : Diagnostic territorial de la mobilité solidaire (2022)

Mobilité aérienne

- La CARL est à proximité de **l'aéroport international de Guadeloupe**, le centre-bourg du Gosier n'est situé qu'à une dizaine de kilomètres de celui-ci. Cet aéroport est le huitième aéroport le plus fréquenté de la Caraïbe et le deuxième dans les Petites Antilles.
- Les communes de La Désirade et de Saint-François disposent par ailleurs chacune d'un aérodrome :
 - **L'aérodrome de Saint-François**, adjacent au centre-bourg, est équipé d'une aérogare passagers et d'une piste de bitume permettant d'accueillir les avions de faible tonnage,
 - **L'aérodrome de la Désirade** est ouvert à la circulation aérienne d'avions légers principalement en provenance de l'aéroport de Guadeloupe à des fins touristiques.

Cependant, il faut noter que le **prix des billets d'avion** est un frein pour beaucoup d'habitants qui ne peuvent pas emprunter ce moyen de transport.

Mobilité maritime

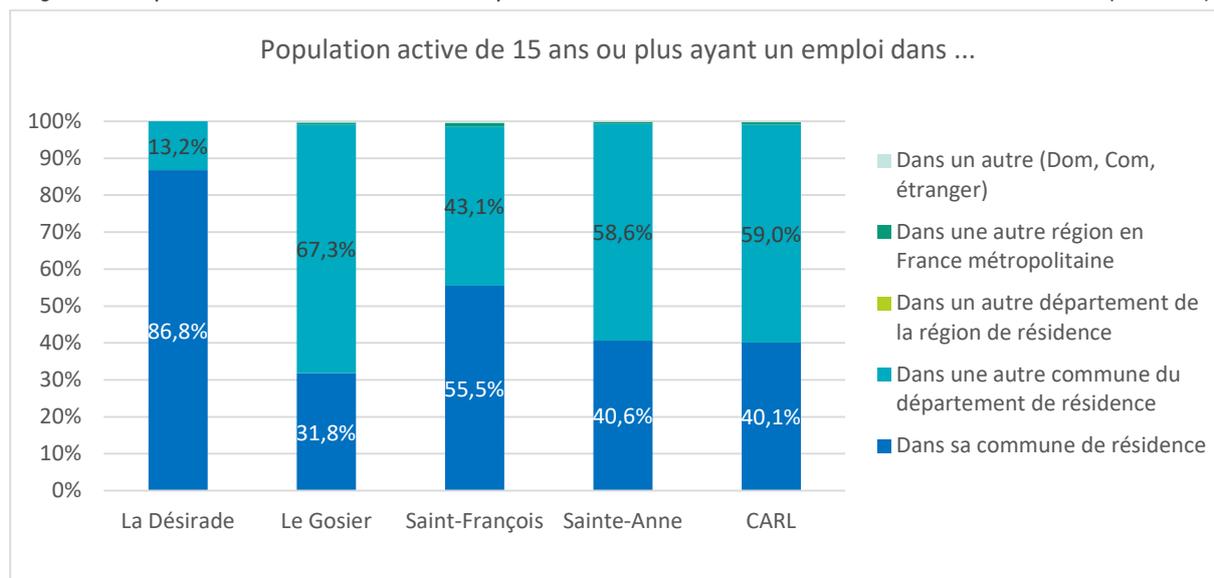
- La CARL est à proximité du **Grand Port Maritime de la Guadeloupe**, situé sur le territoire de CAP Excellence. Le GPMG constitue une infrastructure de transport majeure pour l'archipel, que ce soit pour l'approvisionnement de marchandises, l'accueil des croisiéristes ou les déplacements entre les îles.
- Chacune des communes de la CARL dispose de ports et/ou d'infrastructures de plaisance :
 - La **marina Bas-du-Fort au Gosier** accueille tous types de bateaux de plaisance avec un total de 1200 places à quai et sur bouées. Les appontements se situent au cœur des commerces, bars/restaurants et de la zone technique. La commune dispose également d'un **port de pêche** (Saint-Félix),
 - Le **port de pêche de Galbas** sur la commune de Sainte-Anne,
 - La **marina de Saint-François** dispose de 220 places à partir de quais récemment rénovés. La commune dispose également d'un **port de pêche** et d'une **gare maritime** pour rejoindre les îles de Marie-Galante, les Saintes et la Désirade qui peut recevoir de 150 à 350 passagers,
 - La Désirade dispose enfin quant à elle d'un **quai de transport de passagers** et d'un **port de pêche**. Cependant, une **seule rotation par jour** assure le transport de passager, ce qui **limite fortement la mobilité des habitants de l'île**.



MOBILITE PROFESSIONNELLE

Sur le territoire de la CARL, 60 % des actifs occupés de 15 ans et plus travaillent dans une autre commune que leur commune de résidence, dans ce cas il s'agit le plus souvent d'une autre commune de Guadeloupe, située dans un autre EPCI que la CARL. Cette proportion diffère selon les communes du territoire, ainsi le contexte insulaire de la Désirade explique la forte proportion des actifs de plus de 15 ans travaillant au sein de la commune, tandis que la proximité du Gosier avec le bassin d'emplois de la communauté d'agglomération de Cap Excellence, induit un plus faible part d'actifs travaillant dans leur commune de résidence.

Figure 5 : Répartition des actifs de 15 ans ou plus selon leur lieu de travail et leur commune de résidence (en 2020)

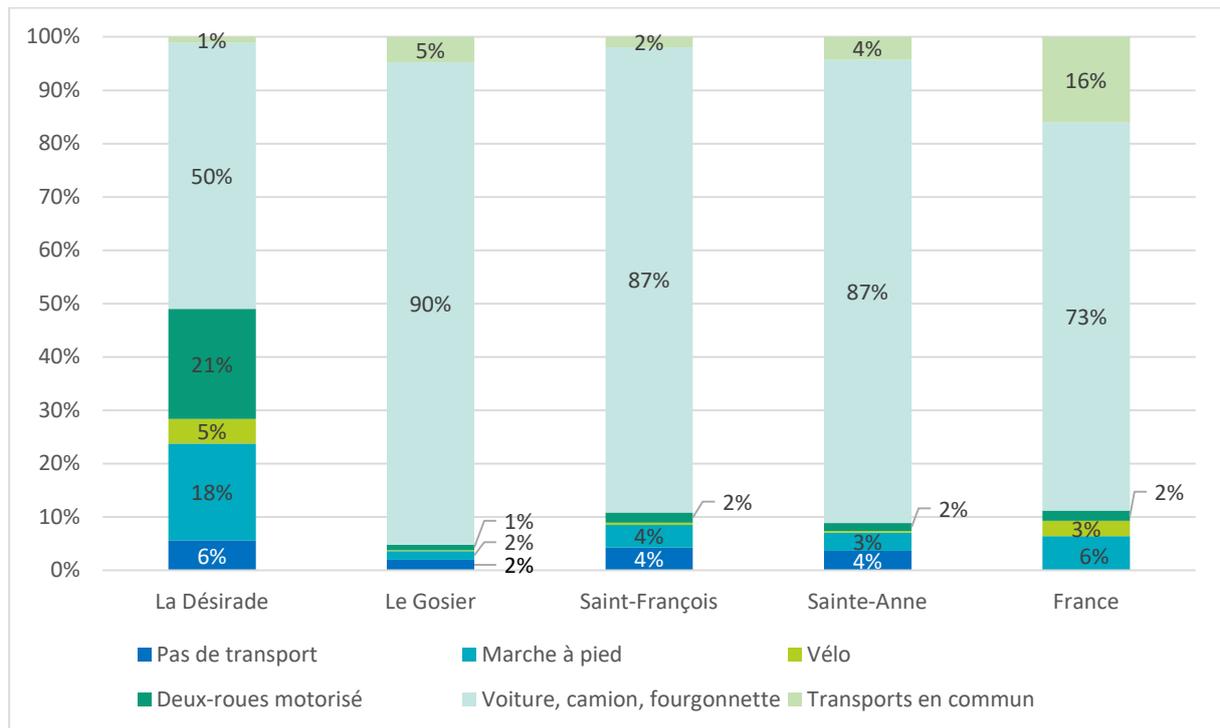


Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire

Les déplacements domicile-travail des actifs de plus de 15 ans du territoire se font très majoritairement en voiture (88 % des déplacements en moyenne), sauf pour la commune insulaire de la Désirade pour laquelle la proportion est de 50 %, du fait de sa faible taille (cf. figure suivante). La part des déplacements domicile-travail réalisés en voiture au sein de la CARL est nettement supérieure (15 points de plus) qu'en moyenne à l'échelle de la France. En parallèle, l'usage des transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail est beaucoup plus faible sur le territoire de la CARL qu'à l'échelle nationale. Cela s'explique en partie par l'offre de transport en commun qui est encore en développement au sein de la Communauté d'Agglomération (adhésion au réseau karu'lis depuis janvier 2018).



Figure 6 : Répartition des actifs de 15 ans ou plus selon leur moyen de transport pour se rendre sur leur lieu de travail (en 2020)



Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire

Focus sur les besoins de La Désirade

Le diagnostic territorial de la mobilité solidaire (2022) a spécifiquement identifié les besoins des petites îles de Guadeloupe dont ceux de la commune de La Désirade. Ainsi les attentes en matière de mobilité sont :

- Permettre les mobilités alternatives (marche, vélo et deux roues motorisés) en toute sécurité, en améliorant les infrastructures existantes (éclairage, trottoir, abris de bus, etc.) et en développant de nouveaux aménagements (limitation de vitesse, dos d'âne, pistes cyclables, etc.),
- Mettre en place un système de bus fiable avec respect des horaires, pour assurer en temps et en heure les rendez-vous médicaux et professionnels,
- Disposer de logements relais ou de transit, utilisés par les liens lors de leurs déplacements,
- Mettre en place un abonnement mensuel avec un tarif réduit pour les rotations maritimes et aériennes.



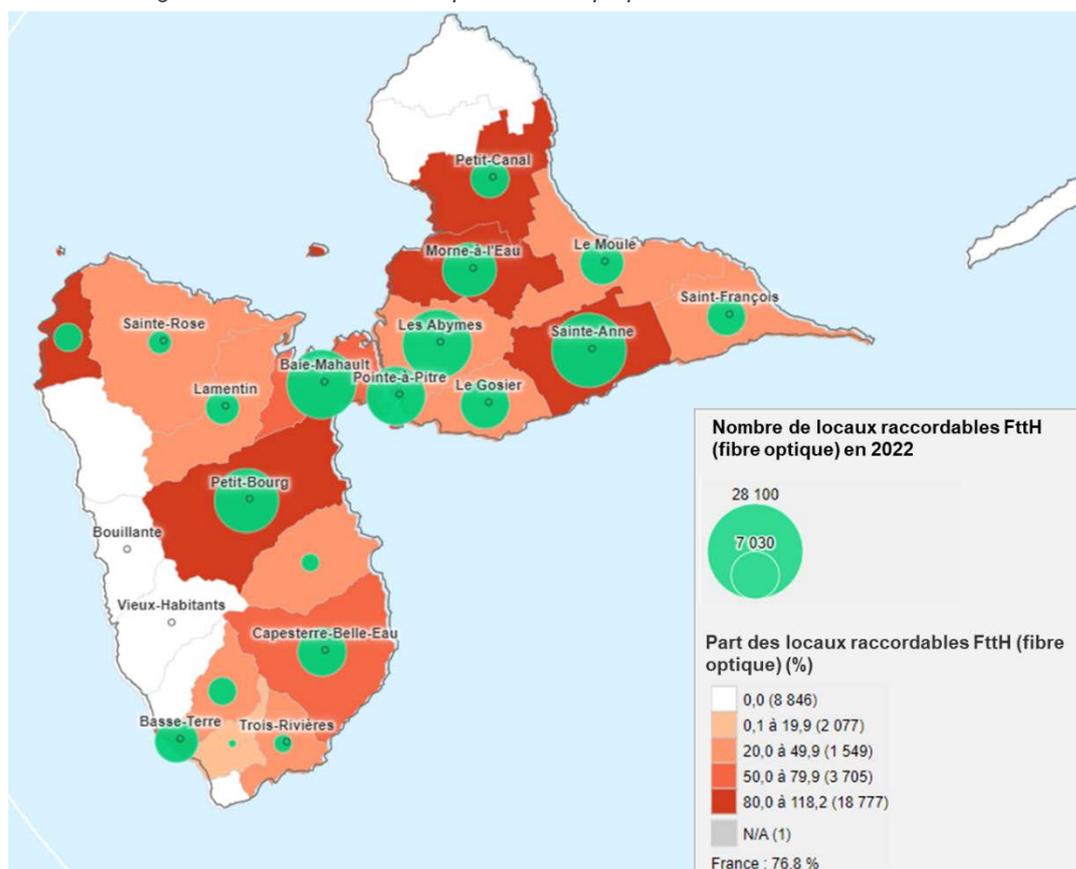
2.1.4 Accessibilité numérique

La CARL a mis en place depuis 2016 sa stratégie numérique « Riviera 3.0 » visant à favoriser le développement et le désenclavement des communes de son territoire. De nombreuses actions ont été menées ou sont en cours. Le territoire a été, en particulier, trois fois lauréat du label « ville connectée », et un déploiement progressif de hotspots WIFI gratuit sur l'ensemble du territoire a été initié.

Ainsi, le territoire de la CARL est quasiment intégralement couvert par l'offre ADSL, aussi bien sur le littoral que dans l'arrière-pays. Seules la pointe de Saint-François et l'île de la Désirade font état d'une très faible couverture.

Concernant la fibre optique, 16 communes de Guadeloupe sont concernées par son déploiement à l'initiative d'Orange, dont la commune du Gosier. La Région Guadeloupe a par ailleurs attribué au Groupement SFR/Dauphin Telecom/Semag, le Réseau d'Initiative Publique (RIP) pour la construction du réseau FTTH sur 12 communes dont celles de Saint-François et de La Désirade. Enfin, la ville de Sainte-Anne a fait appel à Dauphin Télécom pour raccorder ses habitants à la fibre optique, à travers la Société Publique Locale « Sainte-Anne 2.0 ». Ainsi les communes de la CARL (excepté La Désirade pour laquelle la donnée n'est pas renseignée), possède un bon taux de couverture par la fibre optique, la proportion des logements ou locaux à usage professionnel raccordables à un ou plusieurs réseaux FttH est d'au moins 40 %.

Figure 7 : Taux de couverture par la fibre optique sur les communes de la CARL



Source : Observatoire des territoires- Arcep, données du 3ème trimestre 2022



L'absence de données à l'échelle de l'EPCI ne permet pas de dresser l'état des lieux des usages et des besoins des publics en insertion vis-à-vis du numérique au sein de la CARL. Cependant, le diagnostic territorial de la mobilité solidaire (2022) donne un aperçu de l'accessibilité numérique pour ces publics spécifiques. L'enquête révèle que seulement 1 usager social sur 2 dispose d'un ordinateur. Le diagnostic montre que les outils numériques sont assez mal maîtrisés, 93.5% n'ont pas d'adresse électronique ou ne savent pas l'utiliser. (Conseil_départemental_de_Guadeloupe, 2022)

2.1.5 Accessibilité aux équipements et services rendus aux particuliers

D'autres freins périphériques (état de santé, difficulté administratives, condition de logement, garde d'enfants, etc.) peuvent freiner voire empêcher de trouver un emploi ou de s'engager dans une démarche d'insertion professionnelle.

ACCES AUX EQUIPEMENTS ET SERVICES DE SANTE

Les difficultés liées à l'état de santé constituent un des freins principaux au retour à l'emploi, notamment pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Ainsi, au niveau national, 29% des bénéficiaires citent des problèmes de santé comme principal obstacle à leurs démarches de retour à l'emploi. Parmi les bénéficiaires du RSA qui ne recherchent pas d'emploi mais qui souhaiteraient travailler, 40 % affirment que leurs problèmes de santé sont la raison principale pour laquelle ils ne tentent pas de trouver un travail. (DREES, Communiqué de presse 24/01/2023, RSA : deux tiers des bénéficiaires au chômage se déclarent freinés dans leur recherche d'emploi). Ainsi, l'observation de l'accès aux équipements et services de santé constitue un critère clé dans l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi sur le territoire de la CARL.

L'Accessibilité Potentielle Localisée (APL) est un indicateur local, qui met en évidence des disparités d'offre de soins. Calculé à l'échelle communale, il tient compte de l'offre et de la demande issue des communes environnantes. L'indicateur est calculé en nombre de consultations/visites accessibles par habitant standardisé.

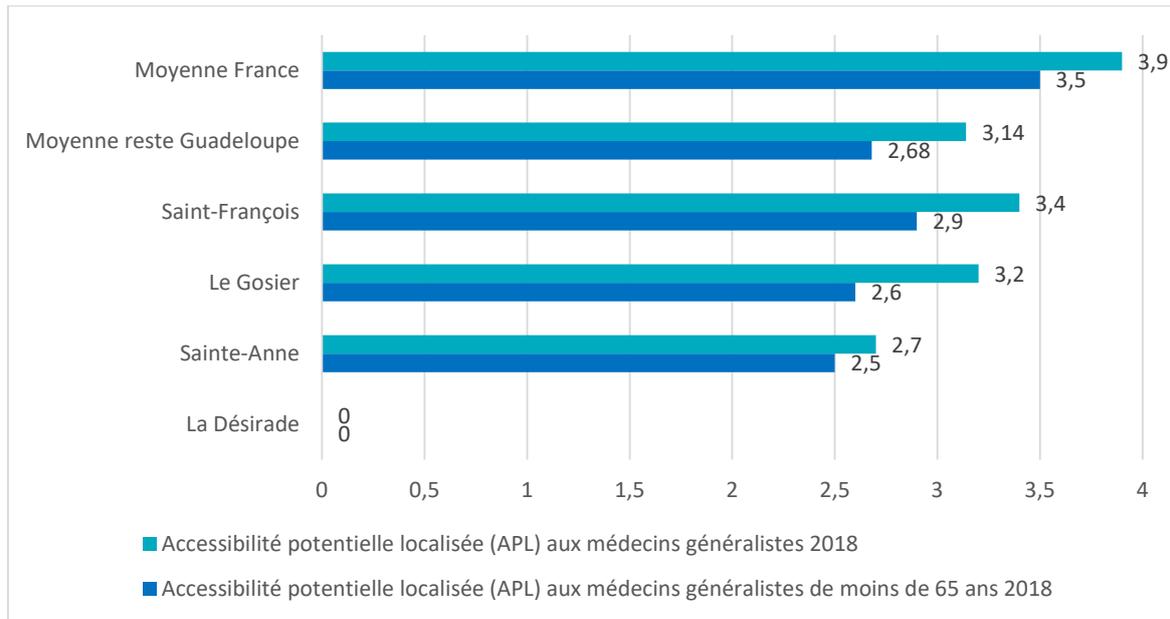
À l'échelle de la CARL, le nombre de consultations par habitant et par an sur les communes de Saint François et Le Gosier est supérieur à celui du reste de la Guadeloupe. Par ailleurs, la densité d'équipements relatifs à la santé¹ pour 10000 habitants des communes du Gosier, Saint-François et Saint-Anne est similaire à celle de Guadeloupe. Si le niveau d'accès aux équipements et services de santé sur ces trois communes de la CARL semble identique à celui de l'archipel, il reste cependant inférieur à la moyenne française.

Cependant, le cas de la commune insulaire de la Désirade est différent, l'indicateur d'APL aux médecins généralistes est nul. En effet, la commune ne dispose pas de médecin généraliste, elle accueille uniquement une pharmacie et son éloignement à l'île principale rend plus difficile l'accès aux soins. Dans le cas de cette commune, l'accès soins pourrait donc constituer un frein à l'insertion professionnelle pour les publics le plus éloignés de l'emploi.

¹ Catégories Insee considérées issues de la Base permanente des équipements 2021 : Établissement santé court séjour, établissement santé moyen séjour, établissement santé long séjour, établissement psychiatrique, centre lutte cancer, urgences, maternité, centre de santé, structures psychiatriques en ambulatoire centre médecine préventive, dialyse, hospitalisation à domicile, maison de santé pluridisciplinaire, laboratoire d'analyses et de biologie médicale, ambulance, transfusion sanguine, établissement thermal, pharmacie



Figure 8 : Accessibilité potentielle localisée (APL) aux médecins généralistes 2018



Source : Observatoire des territoires - ANCT / SNIIR-AM 2018, EGB 2018, CNAM-TS ; populations par sexe et âge 2016, distancier METRIC, INSEE ; traitements DREES.

ACCES AUX SERVICES RENDUS AUX PARTICULIERS

L'engagement dans une démarche de recherche d'emploi nécessite de mobiliser différents services disponibles localement, notamment pour :

- Réaliser les procédures administratives (envoi de documents par la poste, appui aux démarches, etc.),
- Être en capacité de se rendre aux entretiens (disposer d'un permis de conduire, faire garder les enfants, les personnes à charges, etc.).

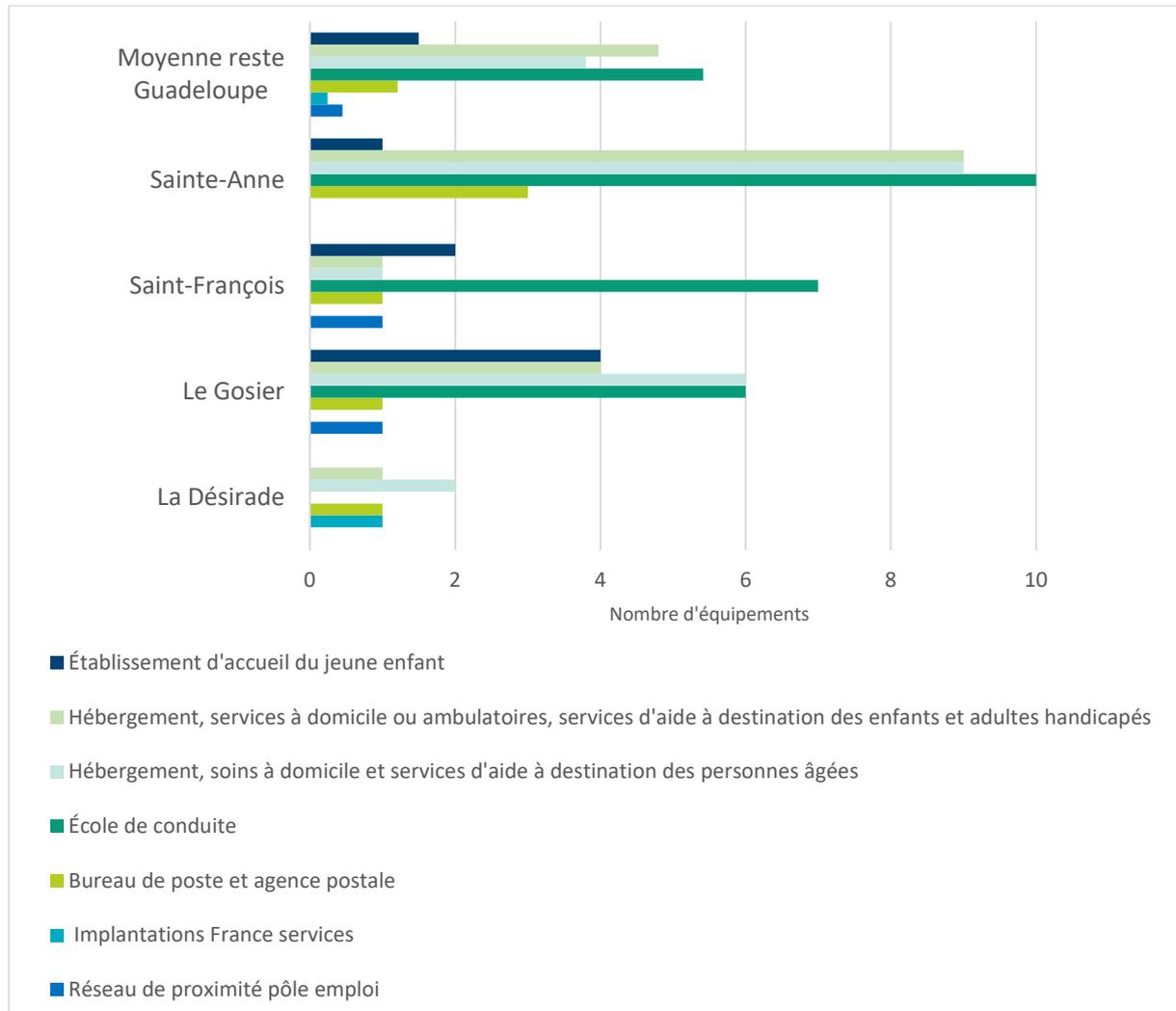
Les communes de la CARL situées sur Grande-Terre comportent des équipements permettant un accès aux services de la poste et à la prise en charge des personnes âgées et en situation de handicap. Le niveau d'équipement de ces communes est similaire à la moyenne à l'échelle de l'archipel.

La commune de la Désirade est-elle soumise à un contexte de double insularité, qui limite fortement l'accès des habitants aux services, en particulier il n'y a pas d'école de conduite ou d'établissement d'accueil de jeunes enfants. La poste abrite une antenne France service mais qui est peu plébiscitée par les habitants, qui se tournent plus favorablement vers le Centre Communal d'Action Sociale pour réaliser leurs démarches administratives, dont l'action et les moyens ne sont pas adaptés à la gestion des différents cas.

Il est à noter que peu de données sont mobilisables sur cette thématique, et l'analyse du nombre d'équipements présentée dans cette partie ne permet pas d'évaluer si l'offre d'équipements est suffisante pour les habitants, notamment ceux en situation d'insertion.



Figure 9 : Principaux équipements et services disponibles sur le territoire



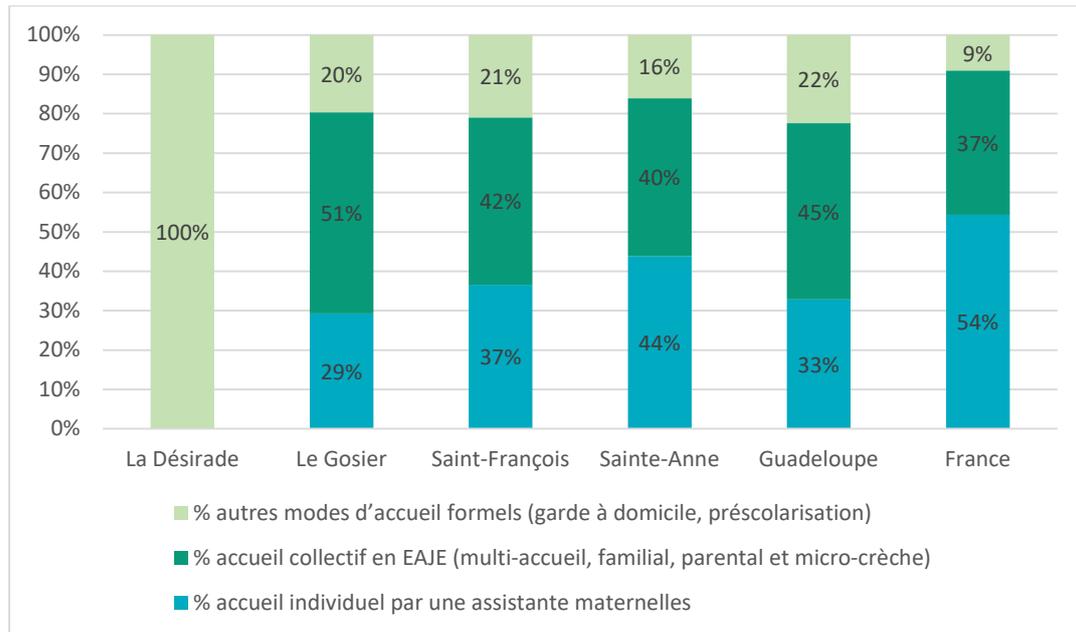
Source : Insee, Base permanente des équipements 2021

Concernant les modes de garde des jeunes enfants, le taux de couverture de la CARL (nombre de places offertes par rapport au nombre d'enfants de moins de 3 ans) s'élève à 47%, contre 60% au niveau national. Il s'agit du 2nd plus élevé de la Guadeloupe, après Cap Excellence, et il se situe au-dessus de la moyenne du département (41,6%). Bien qu'ayant un taux très inférieur au taux national, la CARL est relativement bien dotée en modes de garde par rapport aux intercommunalités de Guadeloupe. Cependant les places réservées aux parents en démarche insertion sont encore limitées et inégalement réparties sur le territoire : 21 places en crèches sont disponibles au Gosier, 10 places en crèches devraient être mises en place à Saint-François à partir du second trimestre 2024 et la commune de Saint-Anne envisage de mettre en place 16 maisons d'assistantes maternelles au sein des écoles de la commune pour répondre aux 300 demandes de garde d'enfants.

Comme pour le reste de la Guadeloupe, l'accueil de jeunes enfants se fait principalement dans le cadre d'un accueil collectif (multi-accueil, familial, parental et micro-crèche). On remarque que l'offre de mode de garde individuel est beaucoup moins rependue sur le territoire qu'à l'échelle nationale. Par ailleurs, en cohérence avec les observations précédemment notées pour la commune de la Désirade, le nombre de place d'accueil de jeunes enfants est très faible (seulement 5 places disponibles) et concerne uniquement de la garde à domicile ou de la préscolarisation.



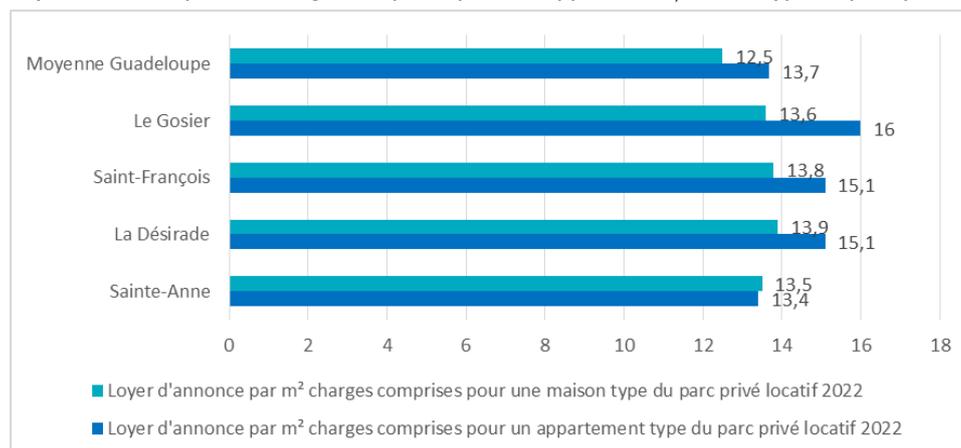
Figure 10 : Nombre de places par type de modes d'accueil - Accueil jeune enfant par commune en 2020



Source : Allocations Familiales - DSER / ONPE (Cnaf, Drees, Insee, MSA, Depp, Acois)

2.1.6 Accessibilité aux logements

L'accès aux logements peut être un frein à l'insertion professionnelle. Les prix des loyers des appartements et maisons en location sur le territoire de la CARL sont supérieurs pour l'ensemble des communes aux prix moyens de Guadeloupe. Ces tarifs rendent plus difficile l'accès aux logements locatifs sur le territoire et peuvent pousser les publics en insertion à choisir des logements sur d'autres communes du territoire, les éloignant alors des structures locales d'accompagnement et les exposant aux difficultés de transport.

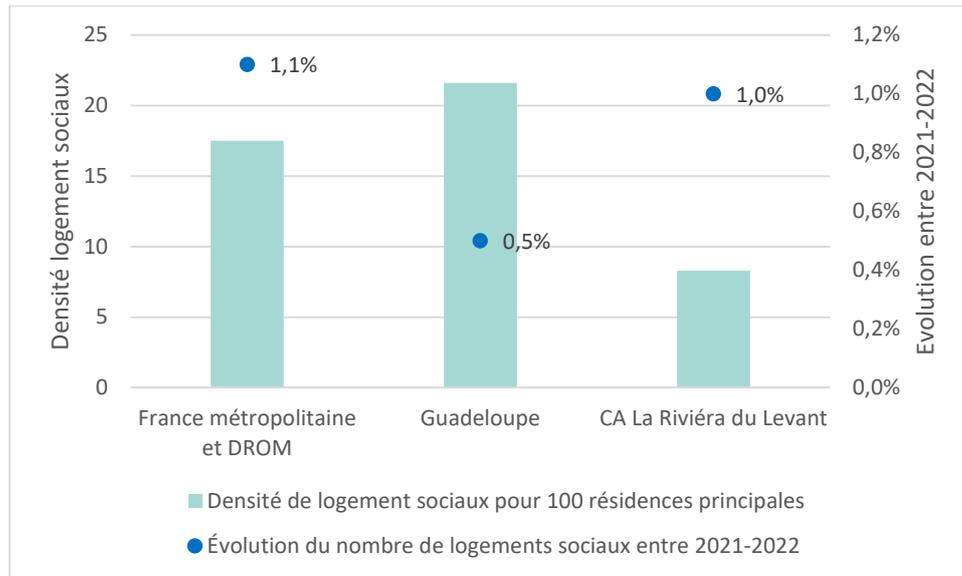
Figure 11 : Loyer d'annonce par m² charges comprises pour un appartement/maison type du parc privé locatif 2022

Source : Observatoire des territoires - Estimations ANIL, à partir des données du Groupe Se Loger et du bon coin, T3 2022

Le parc locatif social est très peu développé sur le territoire de la CARL par rapport au reste de l'archipel et à la métropole. Et l'évolution du nombre de logements sociaux entre 2021 et 2022 ne suggère pas une dynamique suffisante pour rattraper le retard.



Figure 12 : État du parc locatif social de la CARL en 2022

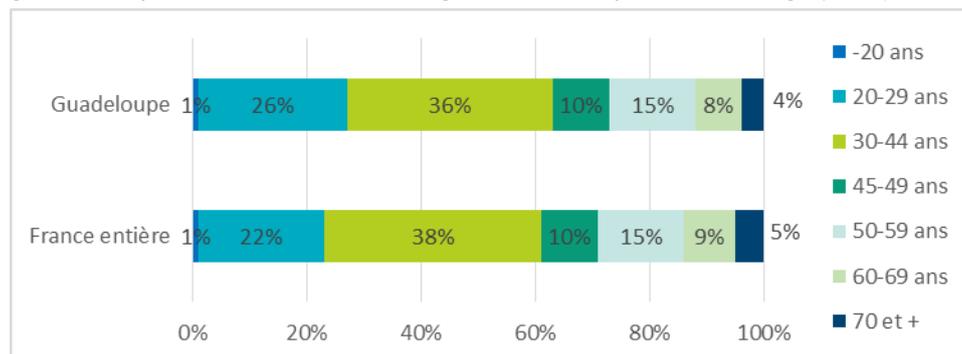


Source : dreal.statistiques.developpement-durable.gouv.fr

L'accès au logement est un problème en particulier pour les jeunes guadeloupéens. À l'échelle de la Guadeloupe, les demandes de logements sociaux concernent davantage les jeunes de 20-29 ans par rapport à la moyenne nationale en 2019 (figure suivante). Une convention de partenariat a d'ailleurs été signée en 2019 entre Action Logement Guadeloupe et la Mission Locale de Guadeloupe pour apporter des réponses concrètes aux jeunes afin que le logement ne soit plus un frein à l'insertion professionnelle. L'objectif de ce partenariat est de faciliter l'accès à l'information des jeunes guadeloupéens portant sur les aides et services proposés par Action Logement et notamment :

- L'aide visant à sécuriser le paiement des loyers – Visale,
- Les aides visant à faciliter la location,
- La « plateforme des alternants », outil numérique dédié aux apprentis et alternants pour faciliter leur parcours logement.

Figure 13 : Répartition des demandes de logements sociaux par tranches d'âge (en %) en 2019



Source : Infocentre n° unique – DEAL Guadeloupe/ Service HBD/ Unité PH/ Septembre 2019

Il est également à noter que La Riviera du Levant est en phase d'élaboration de son premier Programme Local de l'Habitat (PLH), depuis février 2018. Ce document, est l'outil de planification qui définit la stratégie et les actions de CARL pendant les 6 années à venir afin de favoriser le droit au logement pour chacun des habitants du territoire. Le PLH devrait ainsi contribuer à faciliter l'accès au logement pour les publics en insertion.



Éléments clé et principaux enjeux identifiés

- Des contextes géographiques hétérogènes selon les communes du territoire qui impliquent potentiellement des solutions multiples et spécifiques.
- Des enjeux fort en matière de levée des freins périphériques à l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi :
- Un territoire avec des infrastructures facilitant la mobilité mais des améliorations restent nécessaires, notamment en ce qui concerne les transports collectifs et les modes actifs (pistes cyclables, circulations piétonnes) pour permettre une mobilité fluide les personnes en insertion. La problématique de la mobilité professionnelle est un enjeu d'autant plus fort sur la commune insulaire de la Désirade.
- La dynamique initiée par la CARL avec la mise en place depuis 2016 de sa stratégie numérique « Riviera 3.0 », est un levier à renforcer pour contribuer à l'insertion vers l'emploi et au désenclavement des communes et populations du territoire. Dans une logique d'inclusion numérique pour favoriser l'insertion professionnelle, des enjeux d'accompagnement et d'équipement des publics persistent
- L'accès aux services de santé ne semble pas une problématique prépondérante au niveau de la CARL, à l'exception de La Désirade ne disposant pas d'offre de soins. Par ailleurs, malgré un taux de couverture en mode de garde d'enfants plutôt favorable par rapport à situation départementale, il existe également des enjeux concernant la garde d'enfants, sachant qu'il s'agit d'un facteur clé pour l'insertion professionnelle des parents, en particulier pour les familles monoparentales.
- Les problématiques d'accès au logement sont également significatives face à une offre très limitée en des logements à prix abordables et à un accès difficile aux logements sociaux peuvent constituer un frein important à l'insertion sur le territoire.



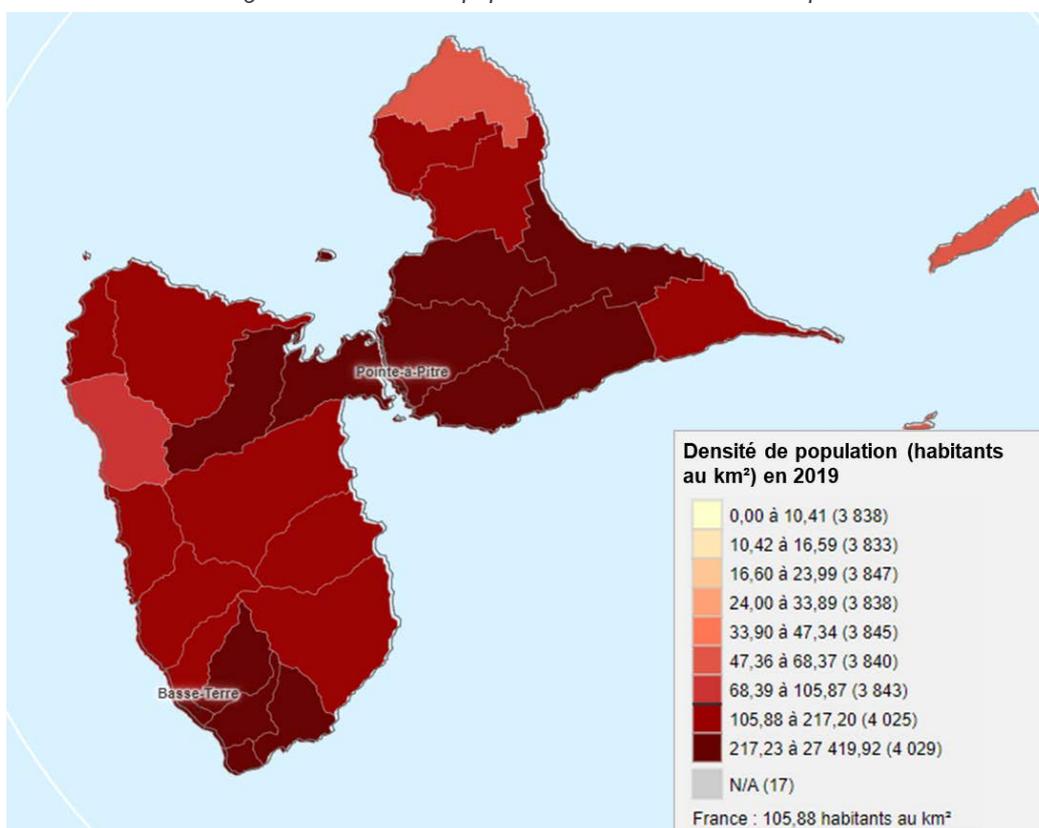
2.2 DEMOGRAPHIE DU TERRITOIRE

2.2.1 Évolution et structuration démographique de la population

UNE DIMINUTION DE LA POPULATION CAUSEE PAR UN SOLDE MIGRATOIRE NEGATIF

D'après le dernier recensement de la population de 2020, la CA de La Riviera du Levant compte 64 939 habitants, soit **17% de la population totale de la Guadeloupe**. Avec une densité de 307 habitants/km², la CARL est le **second EPCI le plus densément peuplé de Guadeloupe**. Toutefois d'importants écarts de densité sont présents entre les différentes communes, ainsi **Le Gosier est la cinquième ville la plus densément peuplée de Guadeloupe**, tandis que La Désirade est la troisième commune la moins densément peuplée de l'archipel.

Figure 14 : Densité de population des EPCI de Guadeloupe

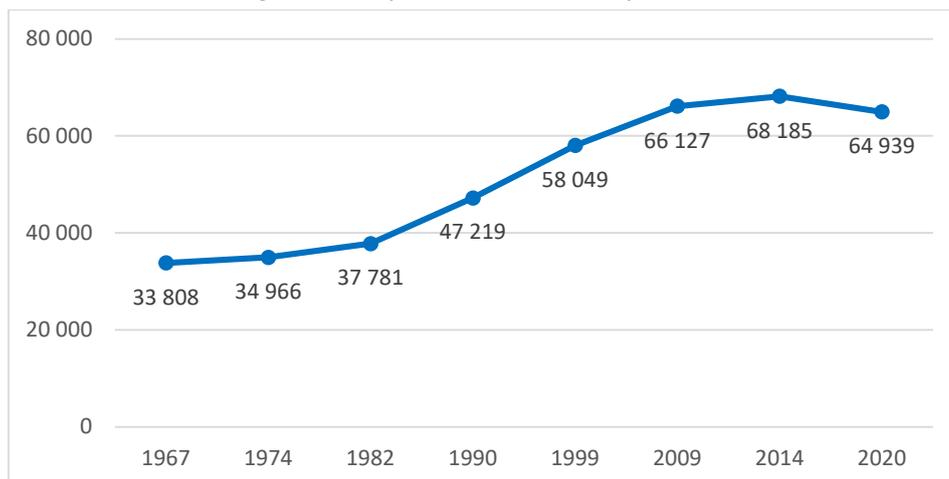


Source : Observatoire des territoires-Insee, RP 1968-2019

La communauté d'agglomération a connu une **croissance démographique soutenue de la fin des années 60 au début des années 90** mais celle-ci s'estompe progressivement. La **population de l'EPCI diminue depuis 2014** avec un taux de variation annuel moyen de -0,8 % entre 2014 et 2020.



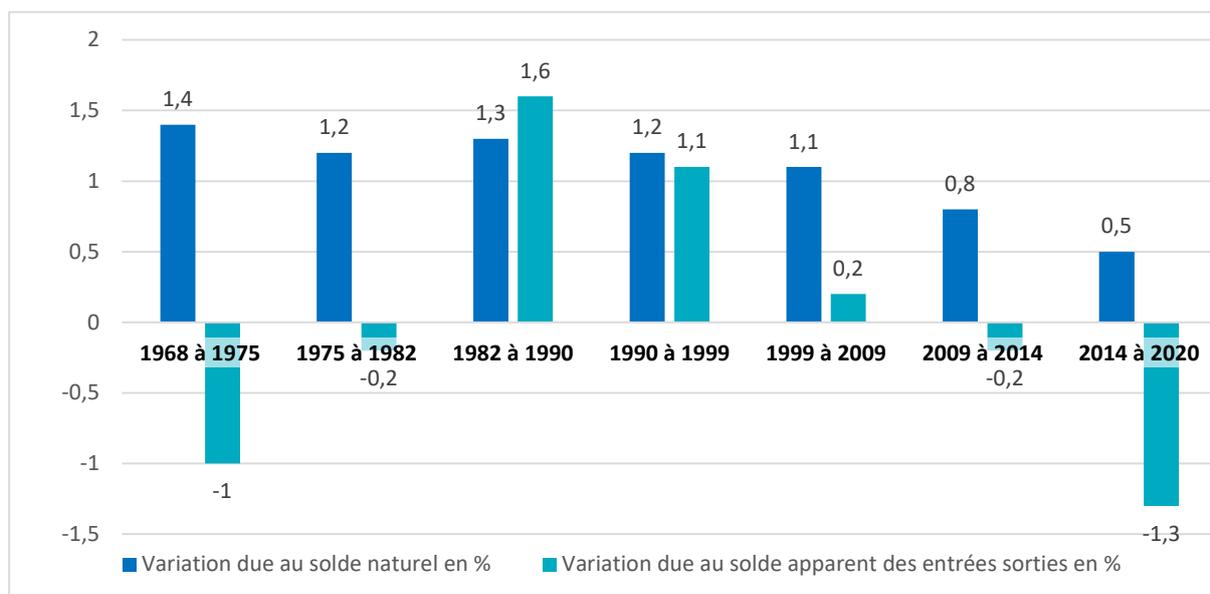
Figure 15 : Population de la CARL depuis 1967



Source : Insee, RP1967- RP2020

Ce ralentissement démographique s'explique en partie par une baisse du taux de natalité mais surtout par **un solde migratoire de plus en plus déficitaire**. Les installations de nouveaux arrivants ne compensent plus les départs sur le territoire depuis plusieurs années.

Figure 16 : Variation annuelle moyenne de la population de la CARL en %



Source : Insee, RP1967- RP2020

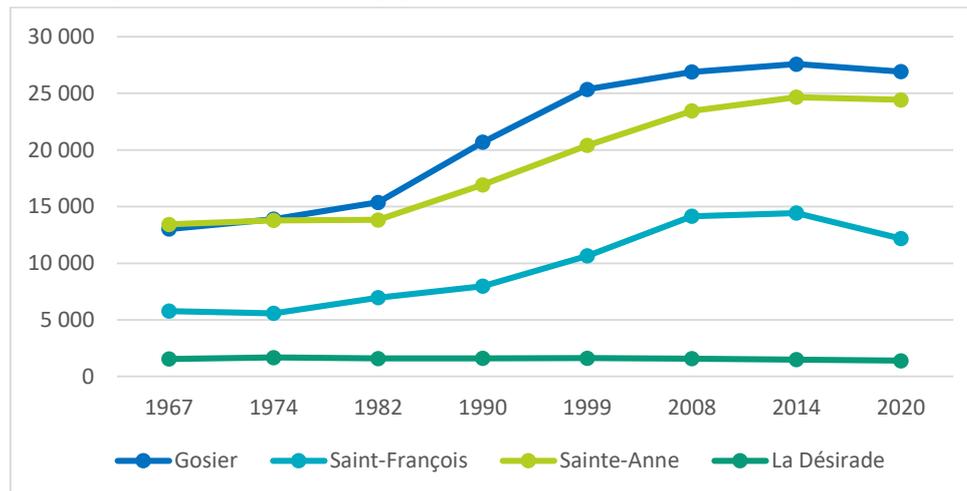
Toutes les tranches d'âges sont concernées par cette baisse. Toutefois comme pour le reste de la Guadeloupe, les départs de la CARL sont **majoritairement des migrations hors de Guadeloupe** et concernent **majoritairement les jeunes de moins de 29 ans**. La surreprésentation des jeunes dans les départs est souvent liée à la **poursuite des études ou la quête d'un premier emploi** en France métropolitaine.

Toutes les communes de la CARL enregistrent une diminution de leur population entre 2014 et 2020, Saint-François enregistre la plus grosse diminution (-2,8 % en moyenne chaque année), suivi de La Désirade (-1 %), du Gosier (-0,4%), et de Sainte-Anne (-0,2%).



Les **migrations au sein de l'archipel**, sont principalement orientées vers les communes des Abymes, du Moule, de Petit-Bourg et de Baie-Mahault, qui constituent **des bassins d'emplois plus importants**. En particulier la forte diminution démographique de Saint-François a surtout profité à la commune limitrophe du Moule qui a accueilli majoritairement des actifs avec des enfants et des retraités venant de Saint-François. Ce mouvement peut s'expliquer par un temps de trajet aux heures de pointe plus court entre Le Moule et le pôle d'emploi de Baie-Mahault qu'au départ de Saint-François (Insee Analyses Guadeloupe n°71, paru le 22/06/2023).

Figure 17 : Évolution de la population des communes de la CARL depuis 1967



Source : Insee, RP1967- RP2020

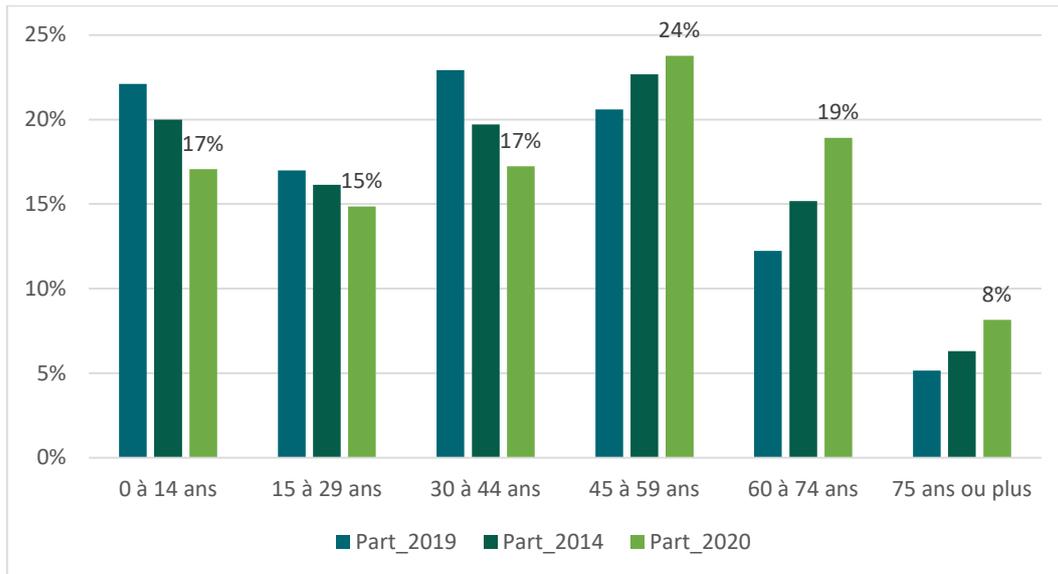
UN VIEILLISSEMENT PROGRESSIF DE LA POPULATION

On observe par ailleurs un vieillissement progressif de la population de la CARL. La part des moins de 40 ans tend à diminuer, tandis que **la part des 60 à 74 ans a augmenté de 7 points entre 2014 et 2020**. Ainsi, les plus de 60 ans représentent 27 % de la population totale en 2020 contre 17 % en 2009, tandis que les moins de 30 ans représentent 32 % de la population de la CARL en 2020 contre près de 40% en 2009.

Cette dynamique s'explique par le **solde migratoire négatif du territoire qui est particulièrement marqué chez les jeunes adultes** et contribue à faire baisser leur poids dans la population et à augmenter celui des classes plus âgées. Les **départs de jeunes adultes entraînent également une baisse du nombre des naissances**, qui amplifie le vieillissement prononcé de la population de la CARL. Cette tendance semble s'inscrire dans la durée et risque de se poursuivre avec le départ en retraite de la génération des années 1950-1960.



Figure 18 : Population de la CARL par tranches d'âge (nombre d'habitants)



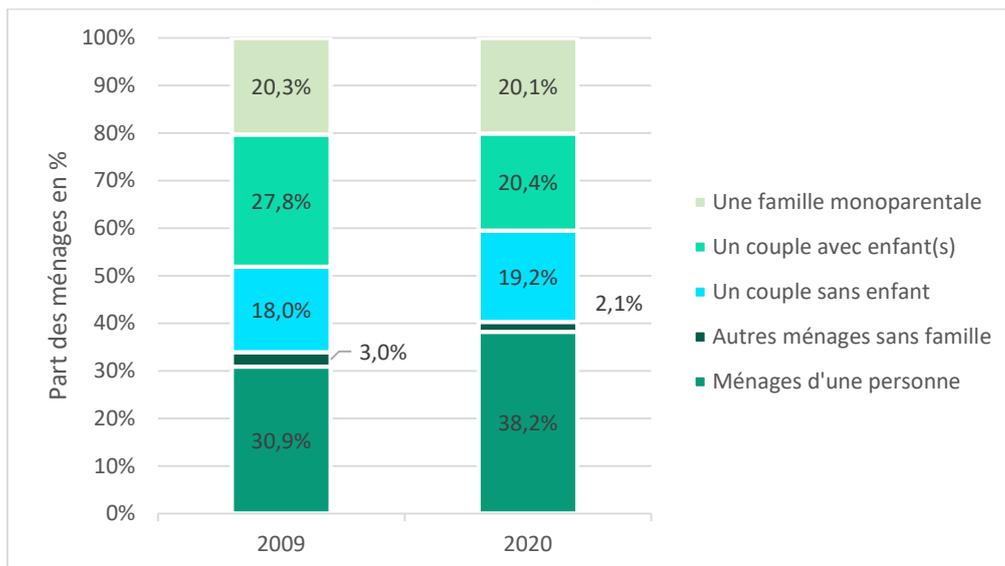
Source : Source : Insee, RP2009-RP2020

UNE MAJORITE DE FAMILLES AVEC ENFANTS

La population de la CARL est majoritairement composée de familles, qui représentent 60 % des ménages en 2020. Les couples avec enfants représentent 20,4 % des ménages, proportion similaire à celle des familles monoparentales (20,1 %) qui représentent 1 foyer sur 5 en 2020. Pour ces foyers les modes de garde et de prise en charge des enfants est un réel enjeu pour faciliter leur accès à l'emploi.

La proportion de ménages composés d'une personne a également beaucoup augmenté (+ 7 points de pourcentage). Or ces foyers sont plus facilement touchés par l'isolement, pouvant constituer un frein potentiel à l'insertion professionnelle.

Figure 19 : Répartition (en %) des ménages selon leur composition



Source : Insee, RP2009 et RP2020

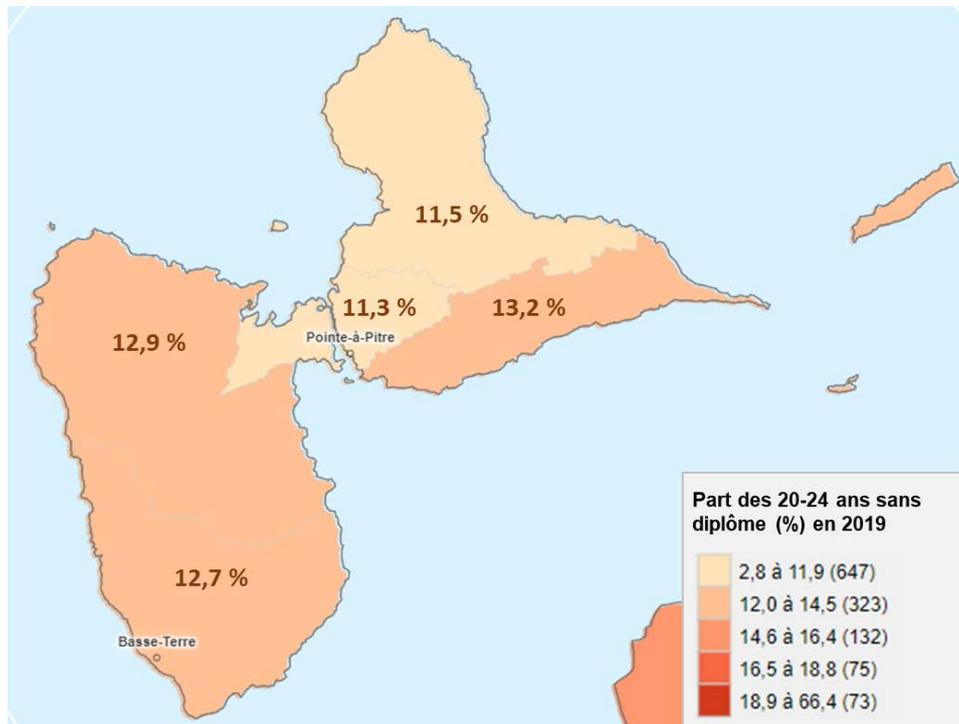


2.2.2 Niveau de formation de la population

L'obtention d'une qualification ou d'un diplôme reste aujourd'hui un levier important de l'insertion professionnelle. Une personne sur deux sans diplôme est sans emploi, tandis que ce n'est le cas que pour un diplômé de longues études sur sept (INSEE, 2018). De même, d'après le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 91 % des diplômés de Licence professionnelle (Bac+3) intègrent le marché du travail en à peine 18 mois contre 87 % pour les diplômés de Master (Bac+5).

La CARL est le second EPCI de Guadeloupe ayant la plus forte proportion de jeunes de 20-24 ans sans diplôme : 13,2 %, derrière la communauté de commune de Marie-Galante (14,8 %). Alors que les taux de scolarisation sont identiques à ceux de la France métropolitaine pour les enfants et jeunes âgés de 6 à 17 ans (96 %), le niveau des jeunes de la CARL est inférieur à celui de métropole. **En particulier, au sein de la commune de la Désirade où les jeunes de 20-24 ans sans diplôme représentent 15,8 % de la population.**

Figure 20 : Part des 20-24 ans sans diplôme (%) en 2019 par EPCI

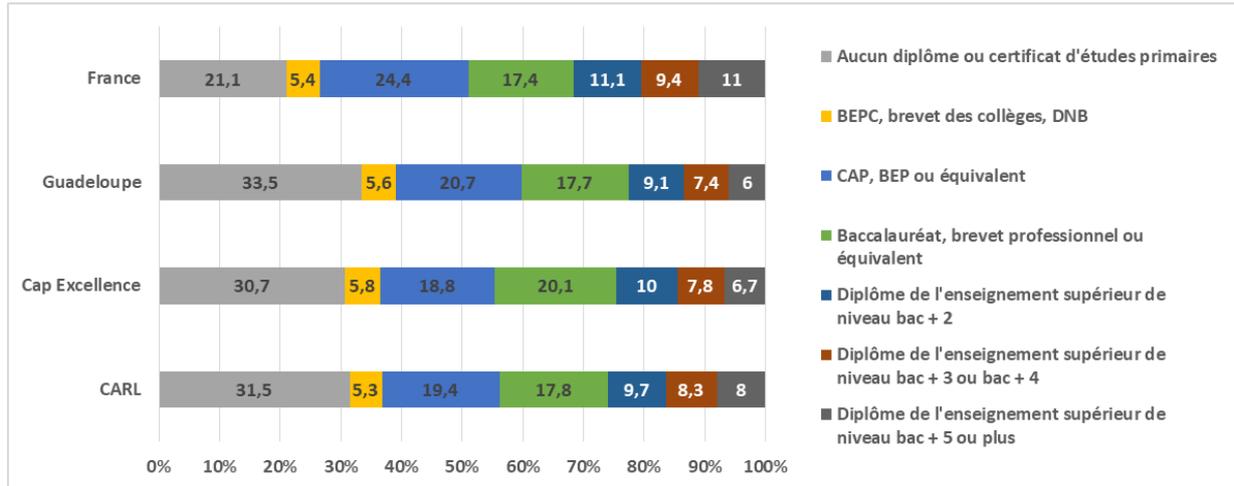


Source : Observatoire des territoires -Insee, RP 2008-2013-2019

Parmi les personnes de 15 ans ou plus n'étant plus scolarisés, **plus d'une personne sur trois ne possède aucun diplôme sur le territoire de la CARL**, soit 10 points de plus que la moyenne française. En parallèle, la proportion de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus importante sur l'EPCI qu'en moyenne en Guadeloupe.



Figure 21 : Part des titulaires en % selon leur niveau de diplôme



Source : Insee RP2020

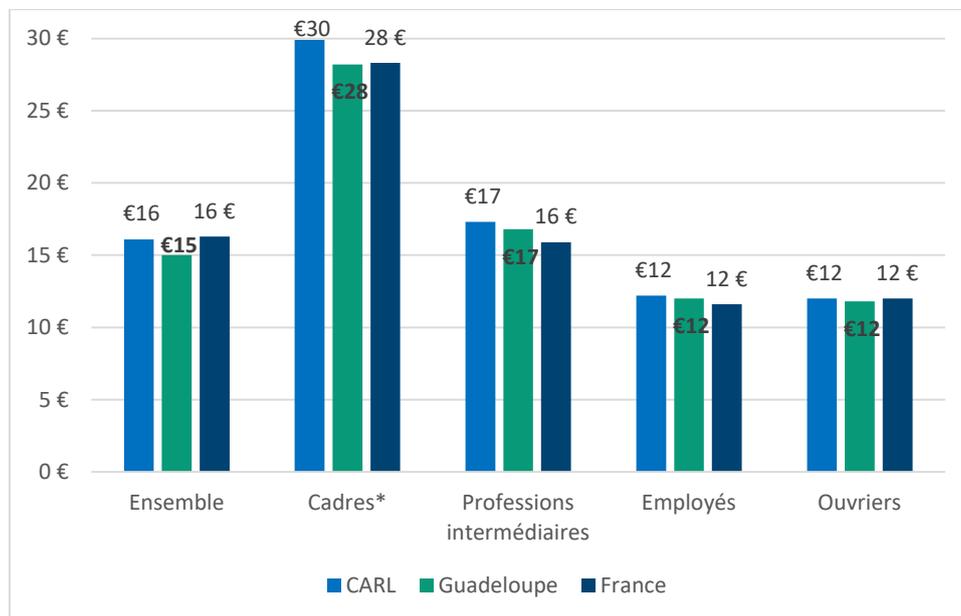
2.2.3 Niveau de vie de la population

REVENUS D'ACTIVITE DES MENAGES

Le niveau de salaire au sein de la CARL est en moyenne légèrement supérieur à celui de Guadeloupe, en particulier pour les cadres et les professions intermédiaires. Pour ces catégories, le salaire net horaire moyen est également supérieur à la moyenne française.

34

Figure 22 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

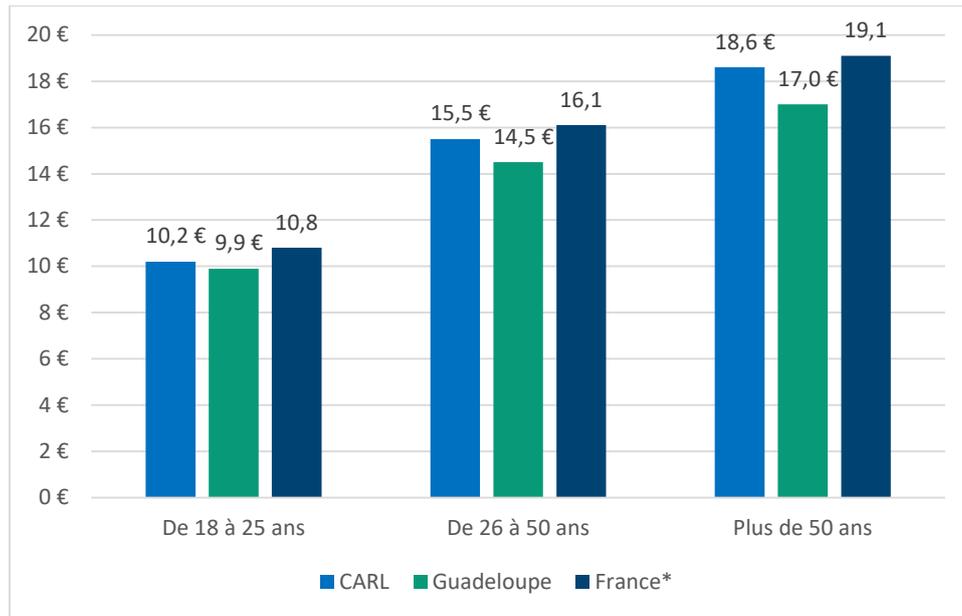


Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022

La différence de niveau de salaire entre les actifs de la CARL et de Guadeloupe concerne plus particulièrement les plus de 26 ans avec en moyenne +1 €/heure pour les 26-50 ans et +1,6 E/heure pour les plus de 50 ans.



Figure 23 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2020



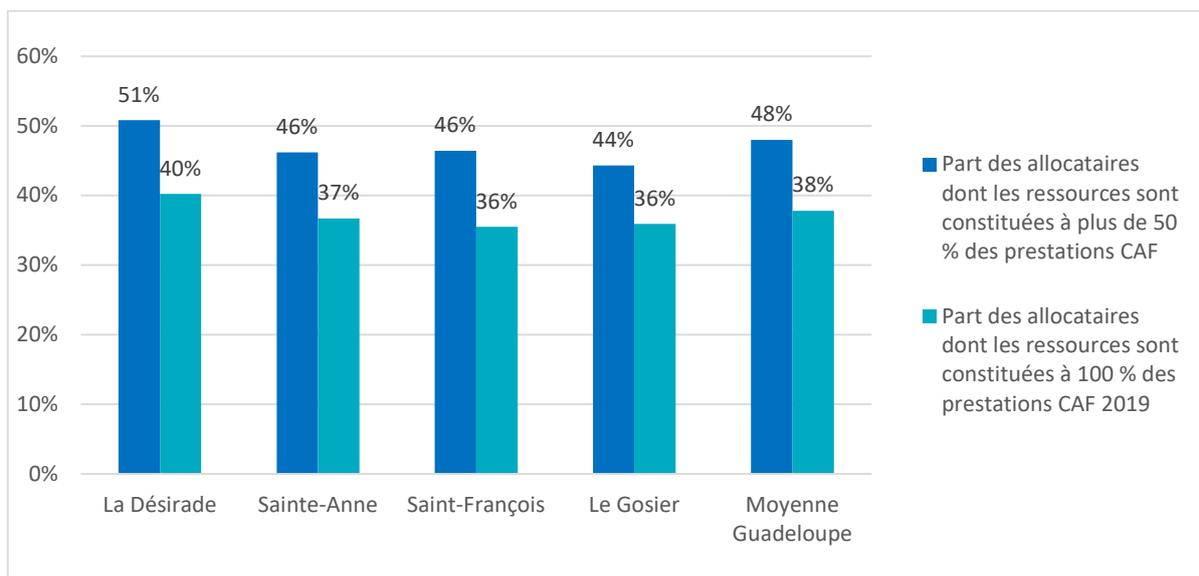
* France hors Mayotte

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022

Part des prestations sociales dans le revenu des allocataires

Pour la plupart des allocataires CAF de la CARL, les revenus issus des prestations sociales constituent leur principale ressource financière. Ainsi en moyenne, près de la moitié des bénéficiaires de prestations CAF de la CARL ont des ressources financières constituées de plus de 50 % des prestations CAF. Cette proportion est similaire à la moyenne calculée à l'échelle de l'ensemble de la Guadeloupe. Au sein de la CARL la part des allocataires dont les ressources sont constituées à 100 % des prestations CAF est comparable entre toutes les communes, allant de 40 % pour la Désirade à 36 % pour les communes du Gosier et de Saint François.

Figure 24 : Part des allocataires dont les ressources sont constituées à plus de 50 % ou à 100 % des prestations CAF en 2019



Source : Observatoire des territoires -Cnaf, fichier FILEAS, ALLSTAT et Base communale allocataires (BCA), 2016-2019



Ce constat souligne une part significative d'habitants vivant avec des moyens financiers limités, malgré un niveau de vie moyen globalement plus élevé pour les habitants de la CARL par rapport à la Guadeloupe. Or, les difficultés financières des personnes en recherche d'emploi entravent inévitablement leurs démarches d'insertion professionnelles, principalement pour deux raisons :

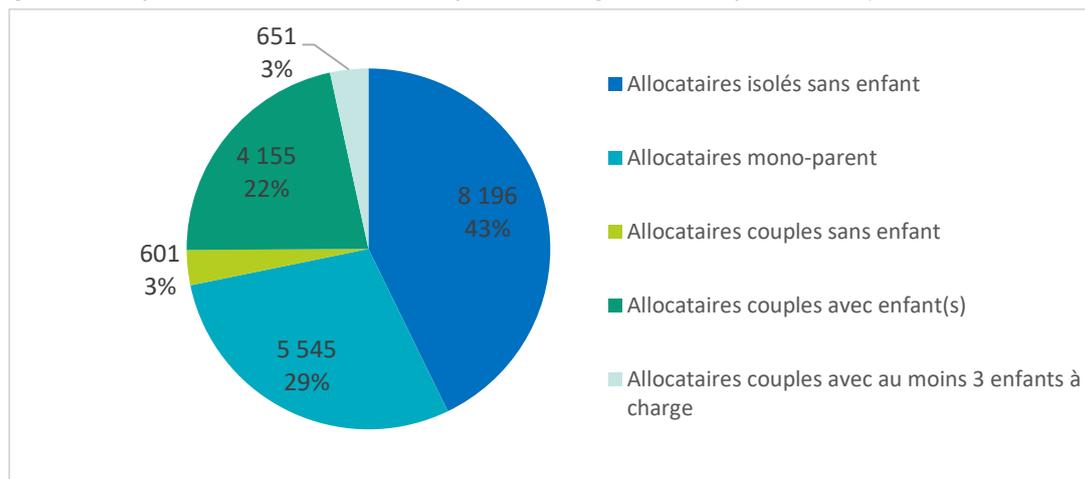
- Les frais de recherche d'emploi (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.) sont souvent complexes voire impossible à supporter,
- L'état d'instabilité et de précarité lié aux difficultés financières est nuisible à l'élaboration d'un projet professionnel et à l'exécution de démarches d'insertion.

BENEFICIAIRES DE PRESTATION SOCIALES

A l'échelle de la CARL la majorité de la population, 62 % perçoit au moins une prestation versée par les CAF, soit un niveau équivalent au reste de la Guadeloupe. En 2021, les bénéficiaires CAF de la CARL représentent 17 % de l'ensemble des bénéficiaires de Guadeloupe. Les foyers de la CARL recevant une prestation CAF sont majoritairement composés d'une seule personne sans enfant, et les familles monoparentales représentant un tiers des bénéficiaires, soit des ménages cumulant de facteurs à risque de précarité.

La proportion de bénéficiaires de prestations sociales varie selon les communes de la CARL, allant de 75 % pour la commune de Saint-François à 55 % pour la commune de Sainte-Anne. Sur la commune du Gosier, 62 % de la population bénéficie de prestations de la CAF, les données pour la commune de la Désirade ne sont pas disponibles.

Figure 25 : Répartition des bénéficiaires des prestations légales versées par les CAF (au 31 décembre 2021)

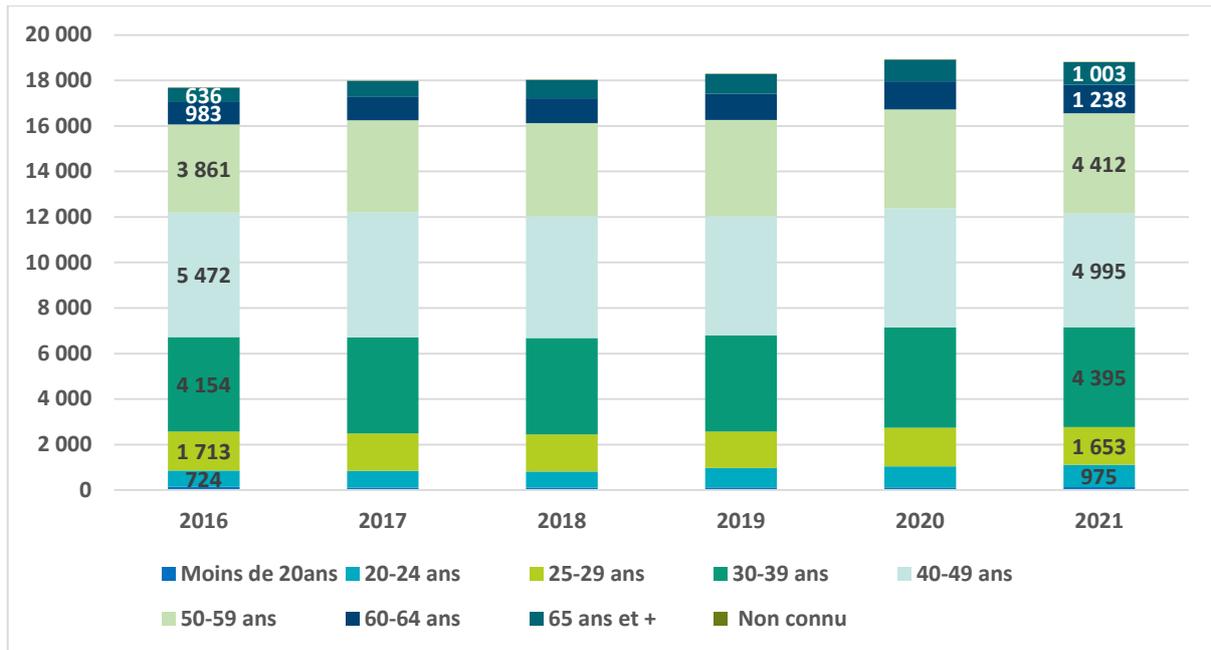


Source : Caisse Nationale d'Allocations Familiales, données mise en ligne le 22/12/2022

Le nombre de foyers allocataires a augmenté de + 6 % entre 2016 et 2021, cette hausse concerne en particulier les personnes âgées de 65 ans et plus, ainsi que les 20-24 ans. A l'inverse les foyers d'allocataires âgés de moins de 20 ans, de 25-29 ans et 40-49 ans sont en baisse.



Figure 26 : Évolution du nombre de foyers allocataires de la CARL par tranche d'âge



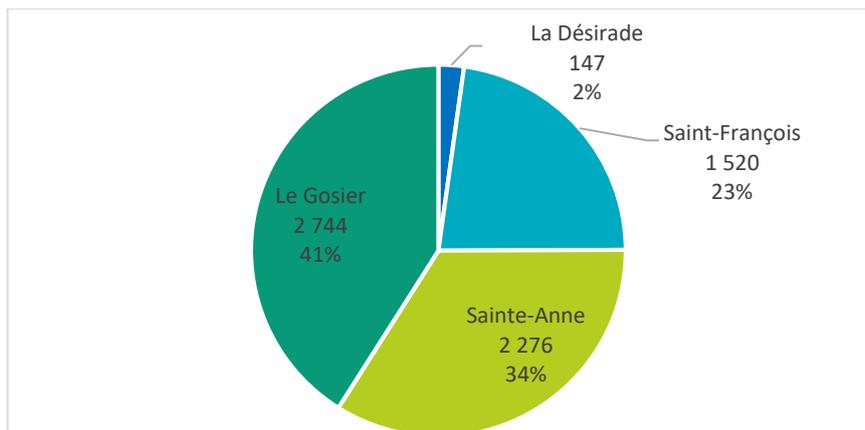
Source : Caisse Nationale d'Allocations Familiales, données mise en ligne le 22/12/2022

Focus sur les bénéficiaires du RSA

La CARL accueille 16% des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) de Guadeloupe. D'après les données transmises par le Conseil Départemental de la Guadeloupe, plus de 6 700 bénéficiaires du RSA résident sur le territoire de la CARL, représentant 10% de la population du territoire, dont les trois-quarts sont sur les communes de Sainte-Anne et du Gosier.

Par ailleurs, près de 60% des bénéficiaires du RSA de la CARL sont des femmes, cette proportion étant identique sur toutes les communes du territoire.

Figure 27 : Répartition des foyers allocataires du RSA par commune (nombre et %)

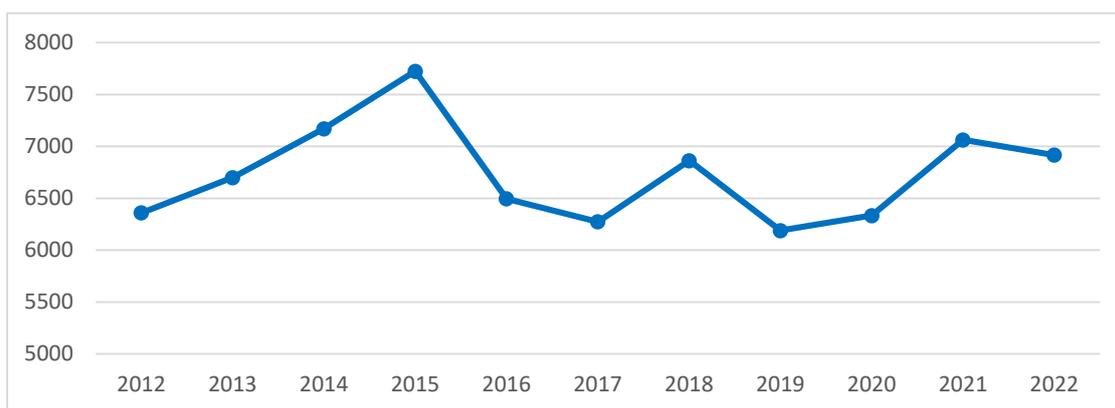


Source : CNAF-DSER, FILEAS Base Communale Allocataires (BCA), 2021 (données au 31 décembre)

Le nombre de foyers bénéficiant du RSA a légèrement baissé (-2,1 % soit -150 bénéficiaires supplémentaire) entre 2021 et 2022 sur le territoire de la CARL. Toutefois, cette baisse concerne exclusivement les communes de Sainte Anne (-2,9%) et du Gosier (-3,1%). A l'inverse, la Désirade (1,5%) et Saint François (+0,5%) connaissent une légère augmentation.



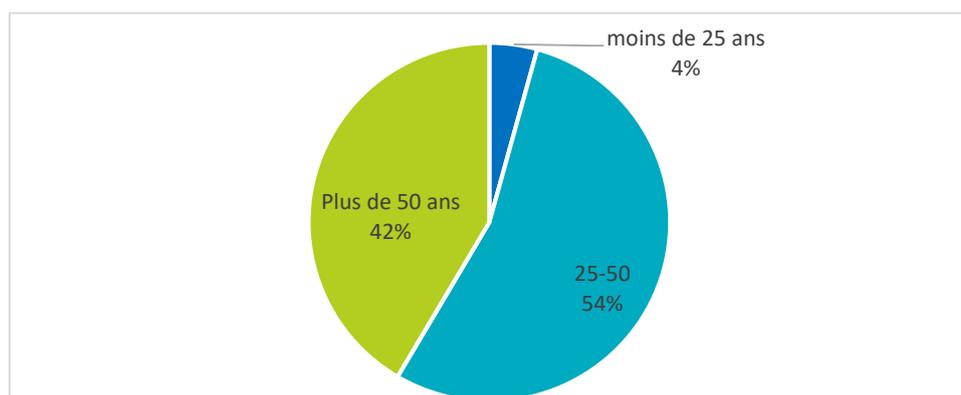
Figure 28 : Evolution du nombre de bénéficiaires du RSA sur la CARL



Source : Conseil Départemental de la Guadeloupe

Comme pour la demande d'emploi, les personnes de plus de 50 ans représentent une part importante des bénéficiaires du RSA, incitant à une attention particulière en matière d'accompagnement de ce public dans les démarches d'insertion professionnelle.

Figure 29 : Les bénéficiaires du RSA selon les catégories d'âge



Source : Conseil Départemental de la Guadeloupe

Focus sur les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

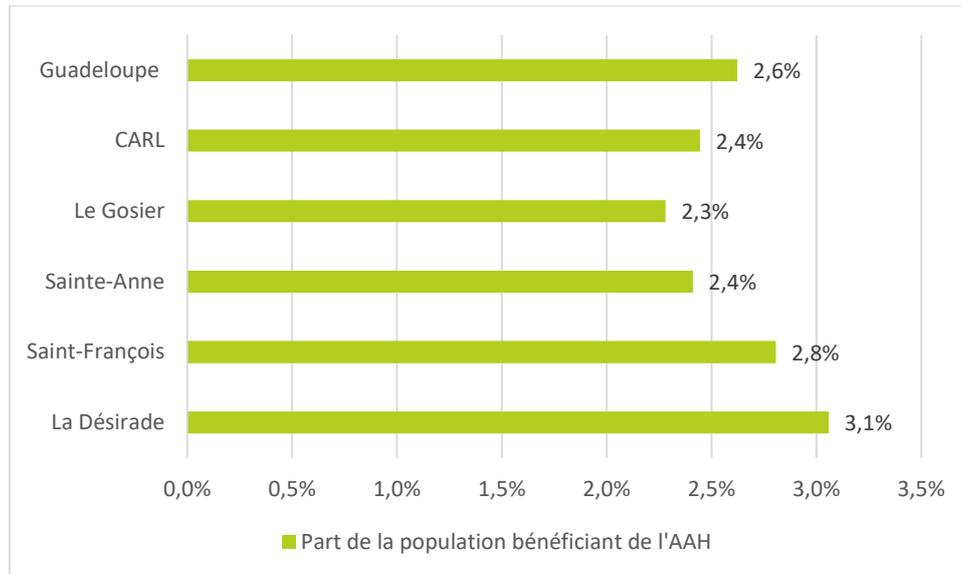
L'Allocation adulte handicapé (AAH), créée le 30 juin 1975, est une prestation sociale destinée à assurer un minimum de revenu aux personnes qui présentent une incapacité permanente, et sont sans ressources, ou disposant de revenus modestes, et qui ne peuvent prétendre à un avantage de vieillesse ou d'invalidité ou à une rente d'accident du travail.

Elle est attribuée aux personnes souffrant d'une incapacité évaluée à au moins 80 % (sauf dérogation) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-Cotorep). Elle ne peut être attribuée avant l'âge de 20 ans, sauf cas particulier. Elle est versée par les Caf et les caisses de la MSA et du régime minier.

En 2021, les bénéficiaires de l'AAH représentent 2,4 % de la population de la CARL, cette proportion est légèrement plus élevée au sein de la commune de la Désirade (3,1 %).



Figure 30 : Part de la population bénéficiant de l'AAH en 2021



Source : Observatoire des territoires - FILEAS Base Communale Allocataires (BCA), CNAF-DSER 2021

Éléments clés et principaux enjeux identifiés

- Une diminution de la population depuis 2014, principalement causée par le départ des jeunes hors du territoire pour leurs études ou leurs premiers emplois.
- Un vieillissement de la population accentué par le départ des jeunes générations, qui soulève l'enjeu de l'emploi des séniors.
- Une proportion importante de familles avec enfants et notamment de familles monoparentales, soulevant la question de la garde des enfants pour faciliter l'accès à l'emploi et les démarches d'insertion professionnelle.
- Une forte augmentation des ménages seuls, plus sensibles à l'isolement social, potentiel facteur d'entrave aux démarches professionnelles.
- Un poids conséquent des allocations familiales dans les revenus des ménages avec une majorité de la population bénéficiaire d'au moins une allocation CAF, en particulier sur la commune de Saint-François. En moyenne, près de la moitié des allocataires de la CAF résidant à la CARL ont des ressources financières constituées à plus de 50 % par des prestations CAF, soulevant la problématique de la précarité financière en tant que frein à l'emploi.



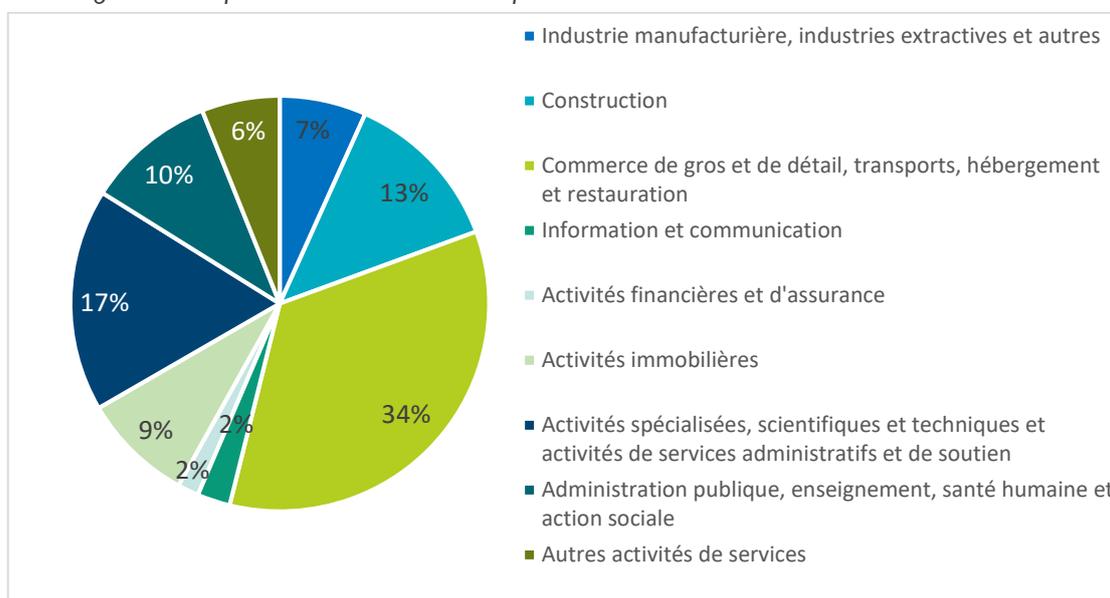
2.3 LA STRUCTURE ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

2.3.1 Structuration générale des établissements

Fin 2020, le territoire de la CARL compte 11 959 établissements, soit 19,3 % du nombre total d'établissement de Guadeloupe. Le territoire représente le 2nd EPCI en termes de nombre d'établissements, avec la CA Cap Excellence qui regroupe près de 40 % d'entre eux.

Le principal secteur d'activité du territoire est le « commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration », qui concentre plus du tiers des établissements du territoire, suivit par le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien »² et celui de la « construction ».

Figure 31 : Répartition des établissements par secteur d'activité en 2020 à l'échelle de la CARL



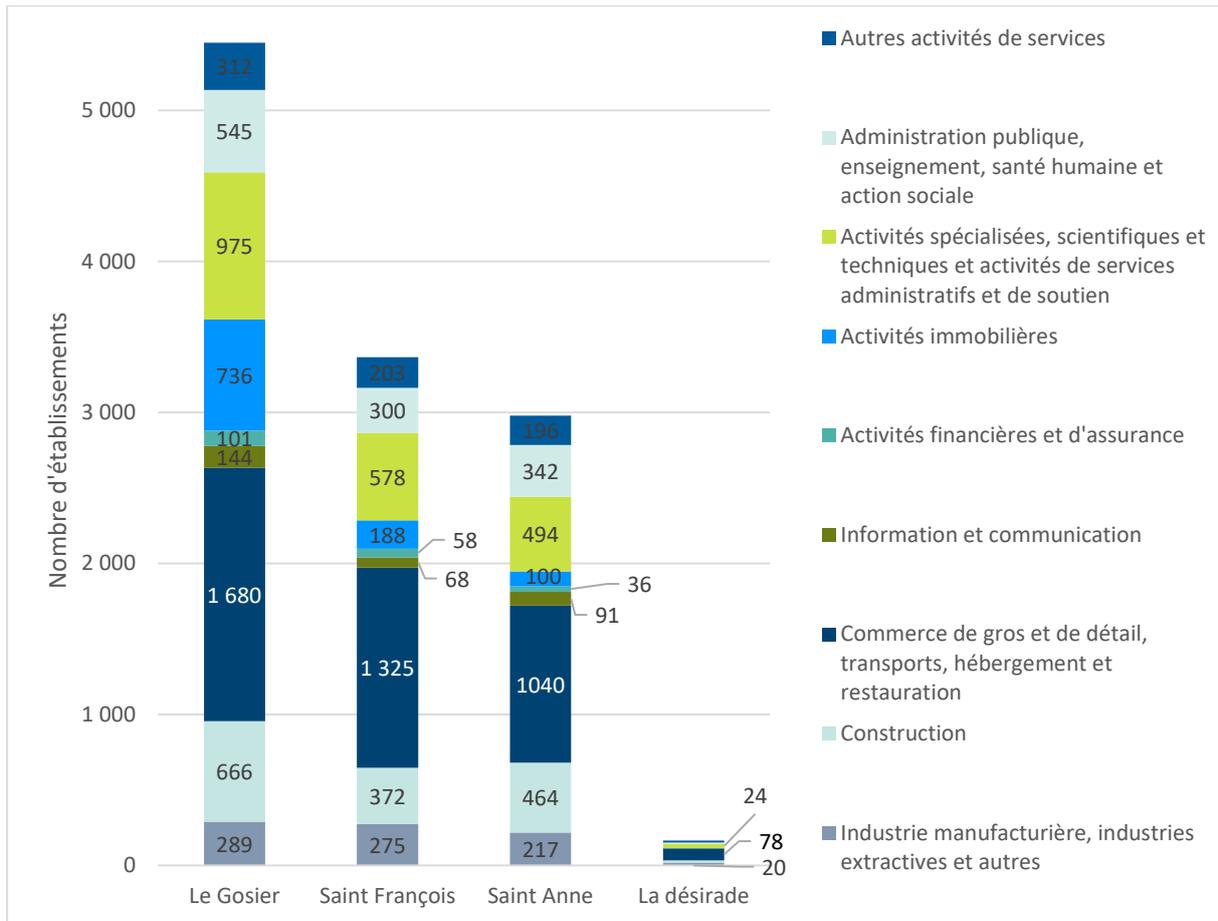
Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) – Hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

La commune du Gosier regroupe près de la moitié (46 %) des établissements de la CARL, suivit par Saint-François (28 %) et Saint-Anne (25 %). La commune de la Désirade, plus petite commune du territoire qui regroupe 2% de la population, accueille seulement 1 % des établissements de la CARL. La répartition des établissements par secteur d'activité est globalement homogène sur l'ensemble du territoire avec cependant une part plus importante des activités immobilières sur la commune du Gosier et du secteur du Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration, sur la Désirade.

² Activités juridiques, activités comptables, conseil, activités d'architecture, ingénierie, recherche-développement, activités vétérinaires, agences de publicité, sièges sociaux, etc.



Figure 32 : Répartition des établissements de la CARL par secteur et par commune en 2020



Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) – Hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

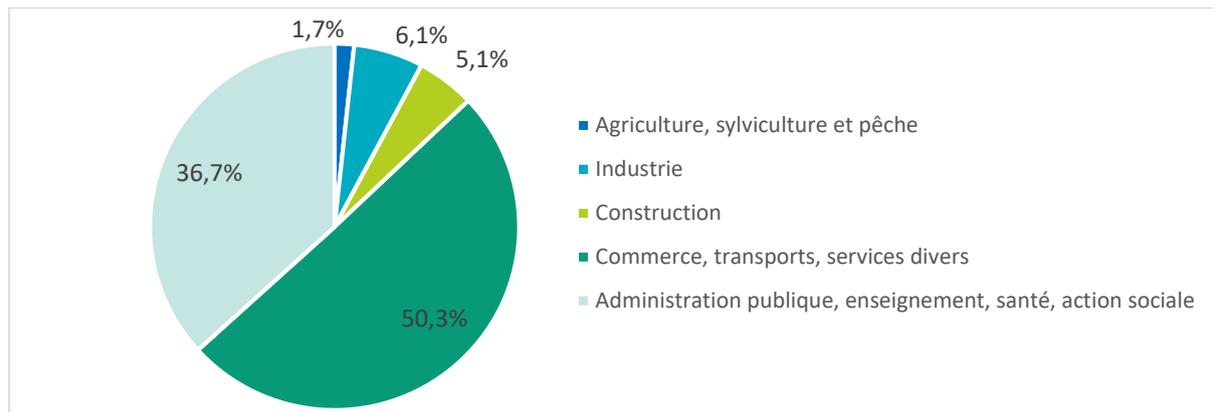
2.3.2 Les établissements actifs employeurs

Au sein de ces établissements, seulement 15 % sont actifs employeurs (qui exclut les établissements qui ont cessé leur activité et ceux n'employant pas de salarié). Avec 13,6 % des établissements employeurs de Guadeloupe, la CARL est le 3^{ième} EPCI en termes d'établissements actifs employeurs, derrière la CA Cap Excellence qui concentre à elle seule 47,4 % des établissements employeurs de Guadeloupe et la CA Grand Sud Caraïbe (15,3 % des établissements actifs).

Les deux tiers des établissements employeurs appartiennent au secteur du commerce, transport et des services et emploient la moitié des salariés du territoire. Le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale est le second secteur économique le plus important avec 11 % des établissements et 37 % des emplois salariés. Les secteurs primaire (activités agricoles) et secondaire (activités industrielles) sont relativement peu représentés et regroupent à eux deux 13 % des emplois salariés du territoire.



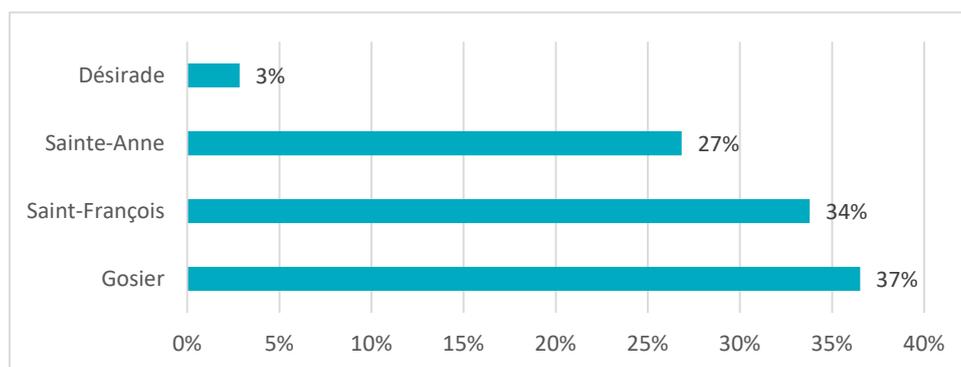
Figure 33 : Répartition des postes salariés de la CARL par secteur d'activité en 2020



Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) – Hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

Les communes du Gosier et de Saint-François concentrent la grande majorité (70 %) des établissements actifs employeurs. La Désirade ne dénombre qu'une cinquantaine d'établissements employeurs sur son territoire, principalement dans le secteur tertiaire.

Figure 34 : Proportion d'établissements actifs employeurs implantés sur les communes de la CARL en 2020

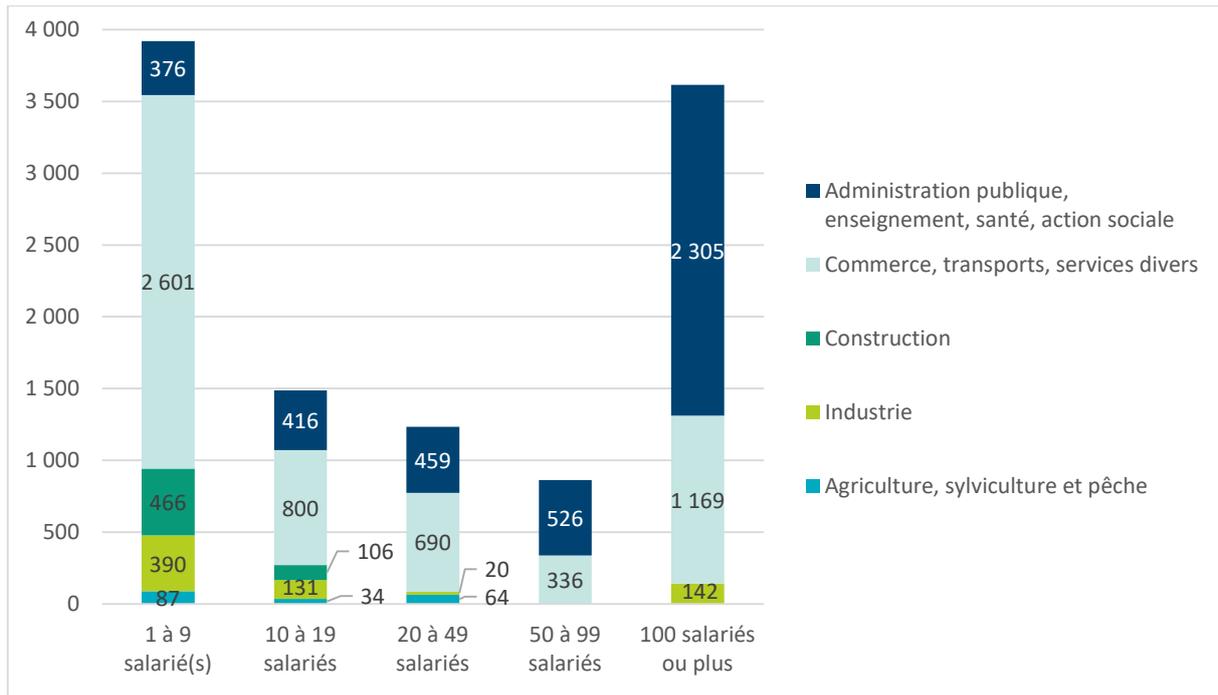


Source : Flores - Insee

Selon leur taille, les établissements actifs employeurs se répartissent en deux grandes catégories : 35 % de ces établissements sont de petite taille (entre 1 et 9 salariés) et 33 % emploient 100 salariés ou plus. Compte tenu de la part importante d'activités de services et de la petite taille des établissements du territoire, près de 71 % des établissements de la CARL font partie de la sphère présente, c'est-à-dire qu'ils sont liés à des activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes au sein de la CARL, qu'elles soient résidentes ou touristes. Par complémentarité, 29 % des établissements concernent des activités productives, qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la CARL.



Figure 35: Répartition des établissements actifs employeurs par taille en 2020 à l'échelle de la CARL



Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) – Hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

Focus sur les structures de l'Économie Sociale et Solidaire

L'Économie Sociale et Solidaire est un mode de développement économique qui privilégie les formes d'organisation collective et participative dont la lucrativité est limitée. L'ESS regroupe ainsi des structures coopératives, des mutuelles, des fondations, des associations ou des sociétés commerciales de l'ESS.

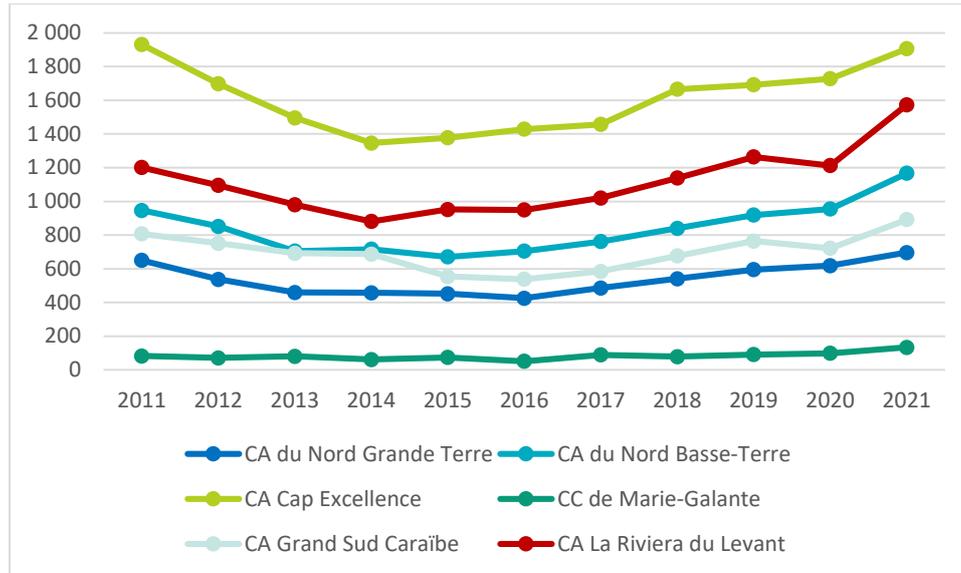
- En 2019, le territoire de la CARL abritait 97 établissements de l'ESS, majoritairement des associations, qui employaient 668 personnes, soit 6,3 % des emplois de la CARL. IL s'agit principalement d'emplois dans le domaine de l'action sociale, et plus particulièrement l'aide à domicile qui représente 42,1% de l'ensemble des emplois de l'ESS du territoire de la CARL.
- En moyenne, les associations de la CARL emploient 7 personnes, chiffre supérieur à la moyenne guadeloupéenne (5 emplois par associations). Ces structures sont donc pourvoyeuses d'emplois sur le territoire et à ce titre font partie des acteurs économiques locaux à considérer.
- Le secteur de l'ESS se structure et se développe de manière générale en Guadeloupe, notamment via les actions menées par la Chambre régionale de l'ESS (accompagnement à la viabilisation économique des structures, à l'entreprenariat de l'ESS, etc.). Cependant, ce secteur est encore peu reconnu en tant qu'acteur pourvoyeur d'emplois et générateur d'activités sur le territoire, et est peu impliqué dans les démarches de développement économiques locales.
- Sur le territoire de la CARL, ce secteur pourrait offrir des opportunités d'insertion, mais elles sont aujourd'hui limitées par le manque de professionnalisation des dirigeants des structures de l'ESS et par le manque de considération du secteur en tant qu'acteur économique à part entière.



2.3.3 Dynamique de création d'entreprises

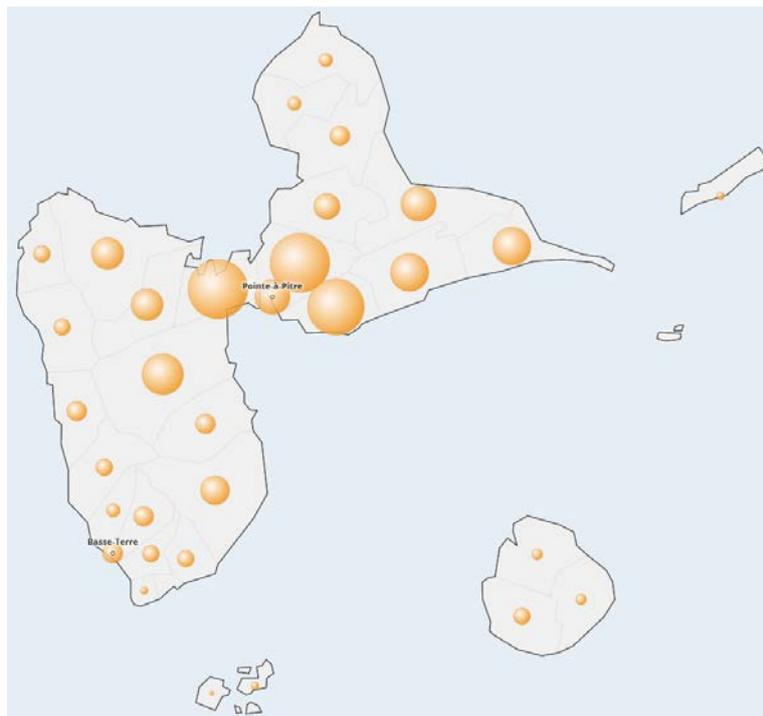
Le territoire fait preuve d'un dynamisme entrepreneurial plus important que le reste de la Guadeloupe, avec 25 % des créations d'entreprises de Guadeloupe réalisées au sein de la CARL. Le territoire connaît une importante dynamique de création d'entreprise depuis 2016. La majorité de ces créations concernent le commerce de gros et de détail, les transports, l'hébergement et la restauration (28 % des créations d'entreprises), ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (21 % des créations d'entreprises).

Figure 36 : Évolution des créations d'entreprises dans les EPCI de Guadeloupe entre 2011 et 2021



Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) – Hors activités marchandes et hors agriculture.

Créations d'entreprises (en nombre) 2022

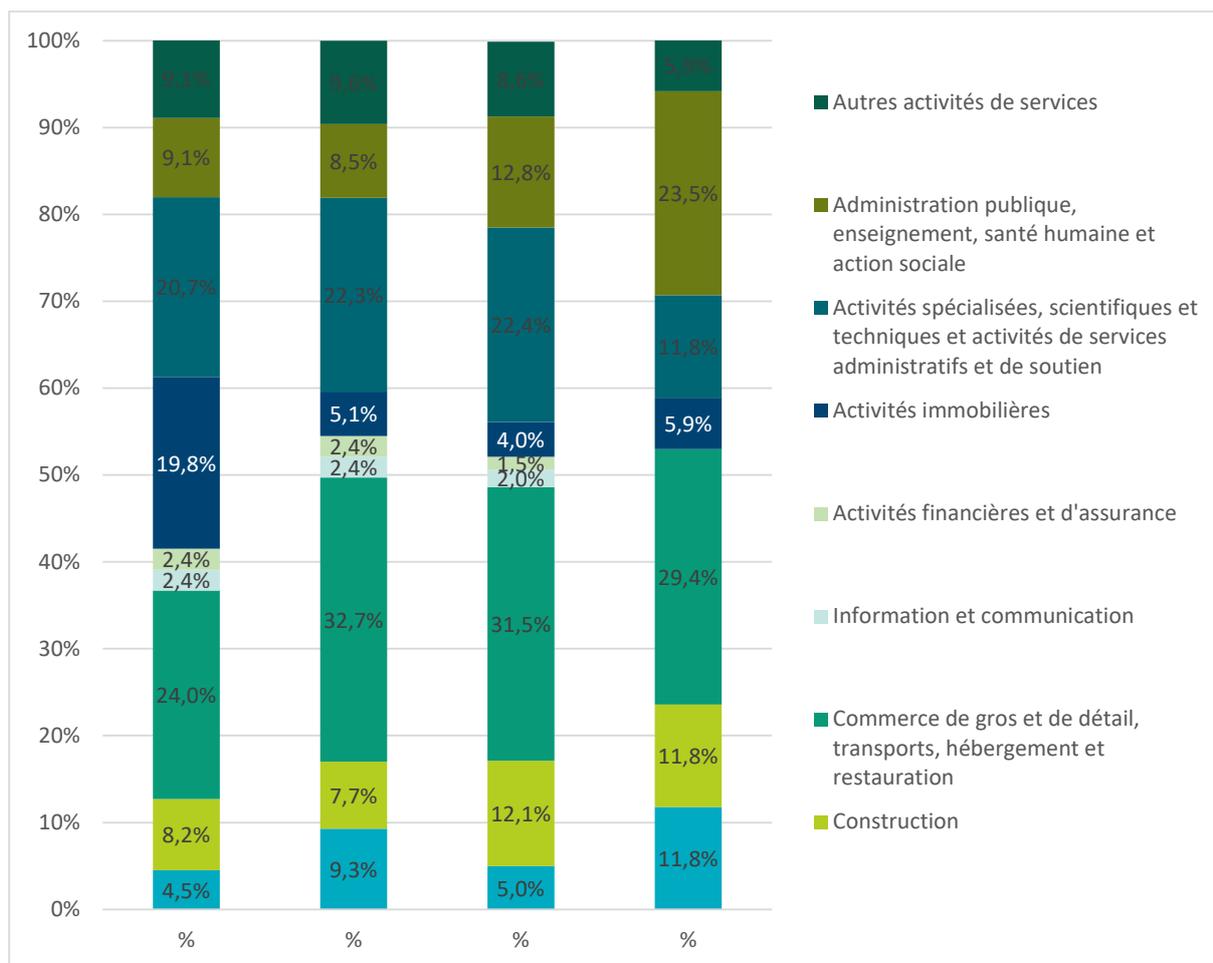


Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) – Hors activités marchandes et hors agriculture.



Au sein du territoire, la moitié des créations d'entreprises en 2021 sont effectuées sur la commune du Gosier. L'autre moitié se répartit quasi équitablement entre les communes de Saint François (24 % des créations) et Saint Anne (25 %). La répartition des créations d'entreprises selon les secteurs d'activités est relativement homogène sur le territoire avec un proportion plus importante d'entreprises avec une activité immobilière créés sur la commune du Gosier et sur la Désirade une part plus importante d'entreprises créées ayant des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.

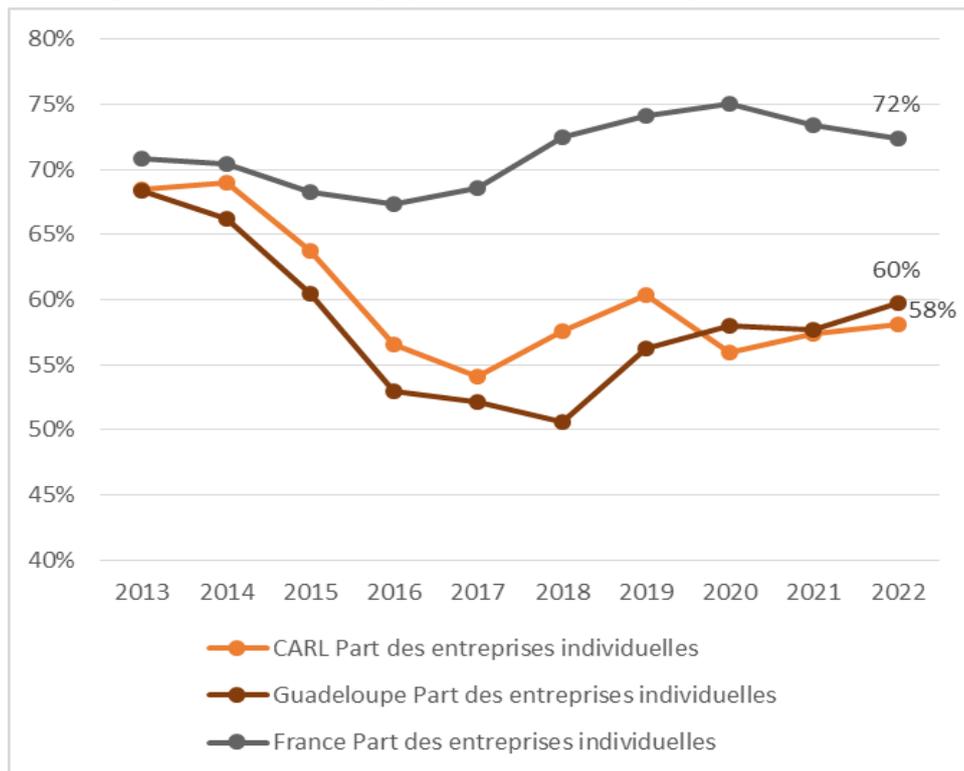
Figure 37 : Répartition des créations d'entreprises en 2021 par secteurs d'activités et par communes à l'échelle de la CARL



Parmi les entreprises créées sur le territoire de la CARL, en moyenne 3 sur 5 sont individuelles (moyenne entre 2013-2022). Cette proportion est similaire à celle de Guadeloupe mais de 10 points inférieure à la moyenne française.



Figure 38 : évolution de la proportion de création d'entreprises individuelles



Source : Insee, Système d'information sur la démographie d'entreprises (SIDE) en géographie au 01/01/2023

Éléments clés et principaux enjeux identifiés

- En lien avec le développement du tourisme, le principal secteur d'activité du territoire est le « commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration », qui concentre plus du tiers des établissements du territoire, et les deux tiers des établissements employeurs. L'enjeu est donc de capitaliser sur les opportunités offertes par ce secteur pour favoriser l'insertion professionnelle locale.
- Seulement 15 % des établissements de la CARL sont actifs employeurs et la majorité se concentre sur les communes du Gosier et de Saint-François (70 % des établissements actifs employeurs). De plus, 35 % de ces établissements sont de petite taille (entre 1 et 9 salariés). Les employeurs sont donc peu nombreux, de petite taille et inégalement répartis sur le territoire, il y a donc un enjeu important d'accompagnement des "petites" structures pour favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi sans pour autant les mettre en difficulté, et ce d'autant plus sur les communes disposant de peu d'établissements employeurs.
- Compte tenu de la part importante d'activités de services et de la petite taille des établissements du territoire, près de 71 % des établissements de la CARL font partie de la sphère présentielle (activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes au sein de la CARL).
- Depuis 2016, le territoire fait preuve d'un dynamisme entrepreneurial important, avec 25 % des créations d'entreprises de Guadeloupe réalisées au sein de la CARL en 2021. La moitié de ces créations d'entreprises sont effectuées sur la commune du Gosier. Cela souligne l'enjeu de développement de l'entrepreneuriat pour les publics éloignés de l'emploi, en particulier sur les communes où il y a peu d'opportunité d'embauche



- Sur le territoire de la CARL, le secteur de l'ESS, et en particulier les associations, représente des opportunités d'embauches pour les publics en insertion. Cependant, la professionnalisation des dirigeants d'associations, ainsi que le changement des mentalités pour faire accepter les associations en tant qu'acteurs à part entière du tissu économique local, restent des enjeux importants qui freinent le déploiement de ces opportunités.



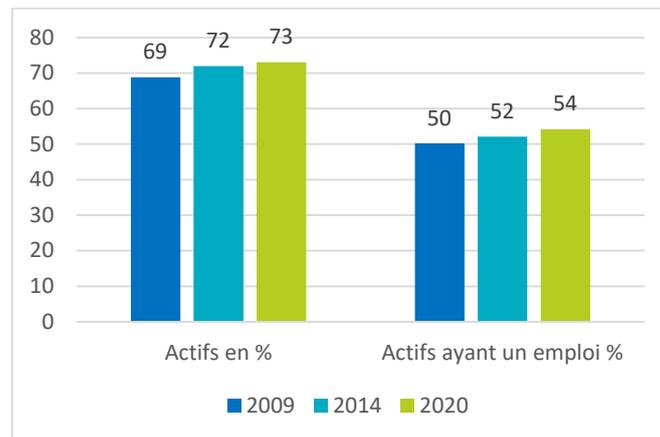
3 ANALYSE DE LA DYNAMIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

3.1 LE MARCHE DE L'EMPLOI

3.1.1 Typologie de la population active

Compte tenu de la tendance à la baisse de la croissance démographique, la population active de la CARL connaît également une légère diminution ces 10 dernières années : le territoire compte 40 894 actifs en 2020, contre 43 573 en 2009. Le nombre d'actifs entre 14 et 64 ans et leur part dans la population est en augmentation depuis 10 ans. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de la part des actifs en emploi sur le territoire.

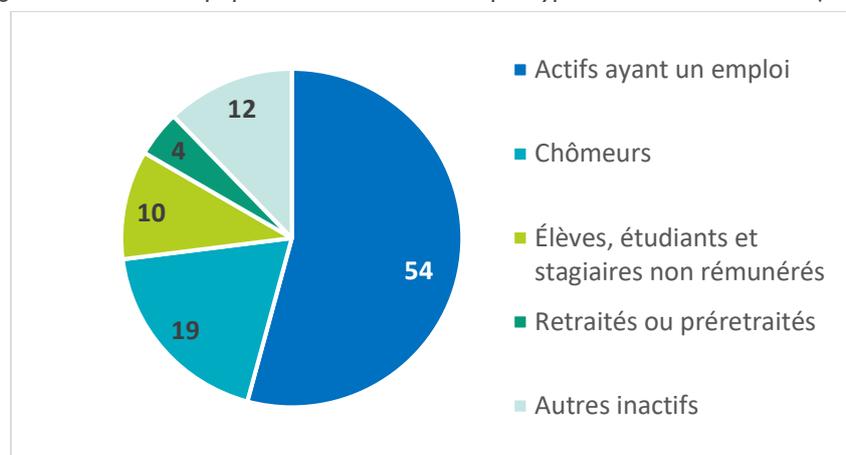
Figure 39 : Évolution de la proportion d'actifs et d'actifs en emploi des 14-64 ans entre 2009 et 2020, à l'échelle de la CARL



Source : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020

Les actifs représentent 73 % de la population des 15-64 ans de la CARL, dont 54,2 % ayant un emploi et 18,8 % de chômeurs (au sens du recensement).

Figure 40: Part de la population de 15 à 64 ans par type d'activité sur la CARL (en %)

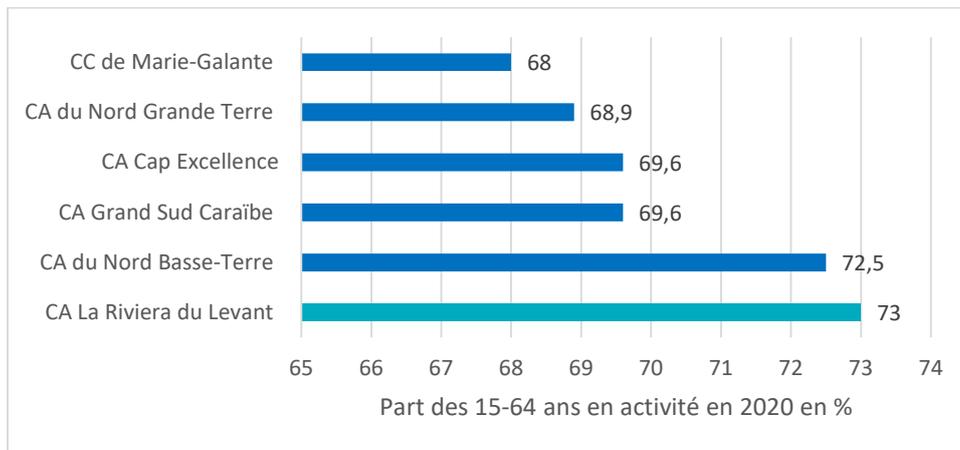


Source : Insee, RP2020



La population de la CARL est particulièrement active, puisque le territoire présente le taux d'activité le plus élevé de Guadeloupe chez les 15-64 ans, juste devant la CA du Nord Basse-Terre.

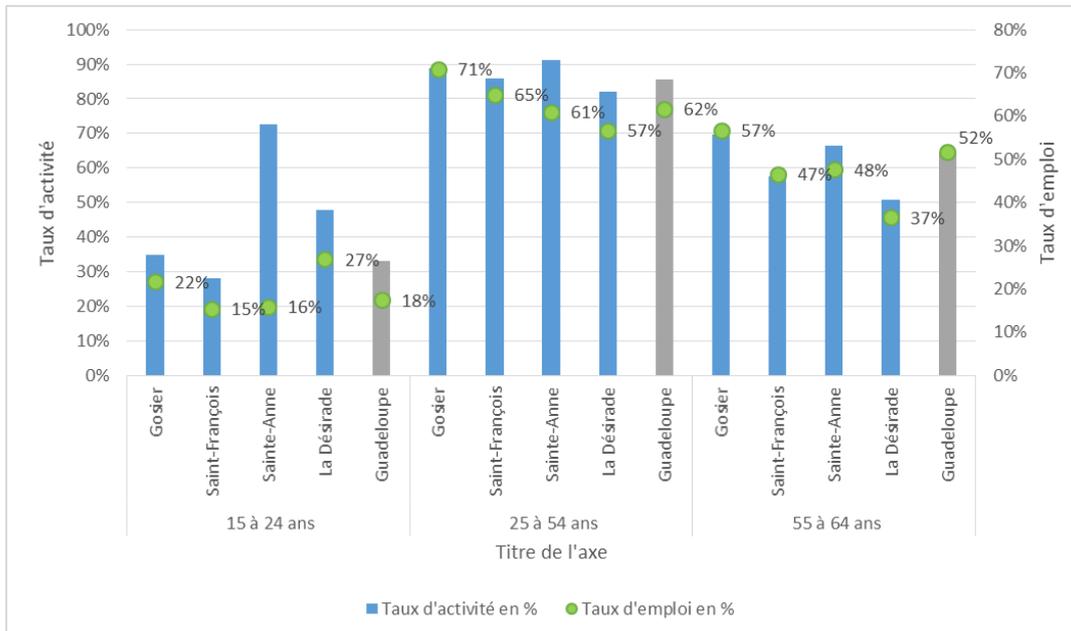
Figure 41 : Taux d'activité des 15-64 ans par EPCI en 2020



Source : Insee, RP2020

Cependant les taux d'activité et d'emploi de la population sont hétérogènes sur le territoire de la CARL. La commune du Gosier possède des taux d'emplois élevés pour les trois catégories d'âge, ce qui est cohérent avec son marché de l'emploi plus développé. Mais les autres communes possèdent des taux d'emplois nettement inférieur à la moyenne guadeloupéenne pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. On remarque également que parmi les actifs de 15 à 24 ans très peu sont en situation d'emploi sur les communes de Saint-Anne et Saint-François.

Figure 42 : Taux d'activité et d'emploi (sens du recensement) par commune



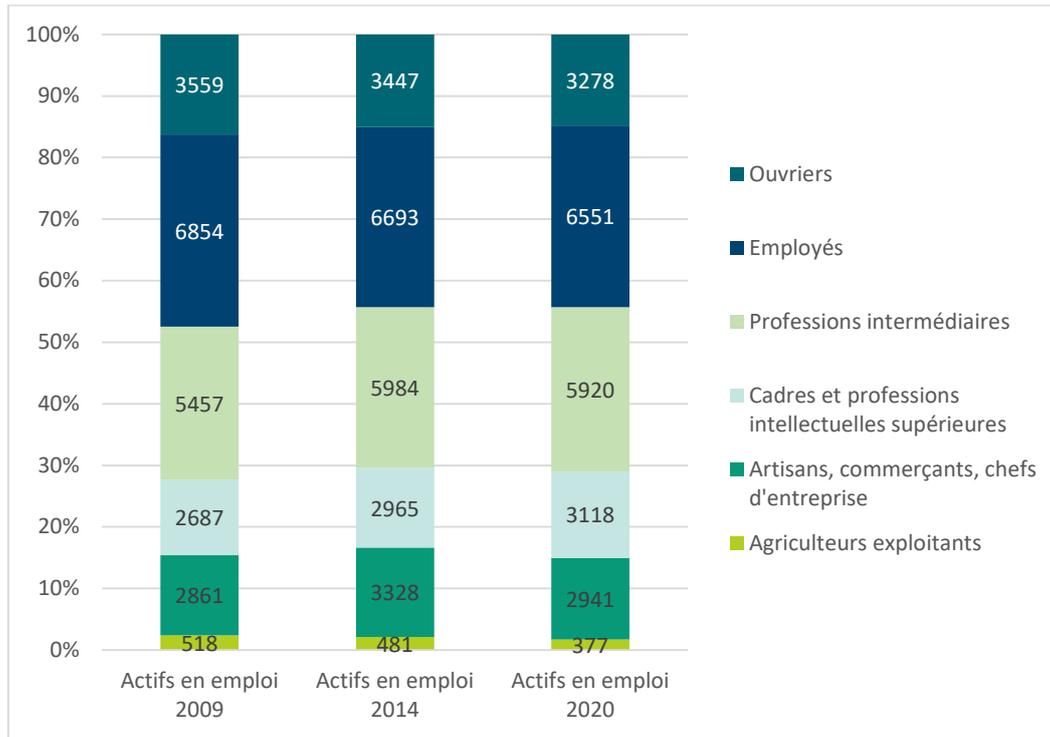
Source : Insee, RP2020



REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

La structuration de la population active en emploi selon les catégories socio-professionnelles a peu évolué entre 2009 et 2020, avec toutefois une diminution des agriculteurs exploitants (-27 %) et une augmentation des cadres et professions intellectuelles supérieures (+ 16 %), en cohérence avec un niveau de revenu supérieur à la moyenne régionale.

Figure 43 : Répartition de la population active en emploi de la CARL par CSP en 2009 et 2020



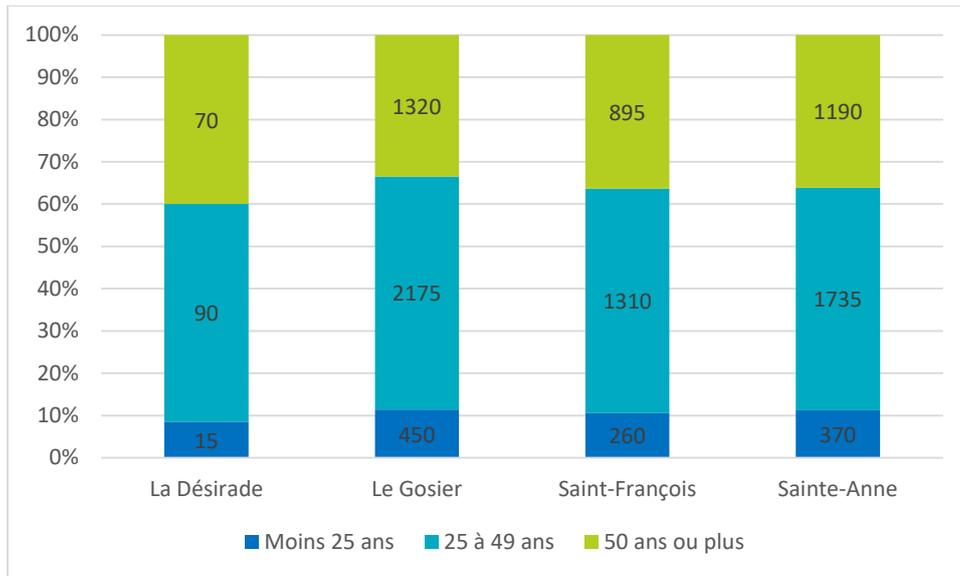
Source : Insee, RP2009 et RP2020

REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON L'AGE

La répartition des demandeurs d'emplois selon leur âge est similaire sur l'ensemble du territoire avec en moyenne près de la moitié des demandeurs d'emplois (53 %) qui sont âgés de 25-49 ans, les plus de 50 ans représentent 36 % des demandeurs d'emplois et les moins de 25 ans 10 %.



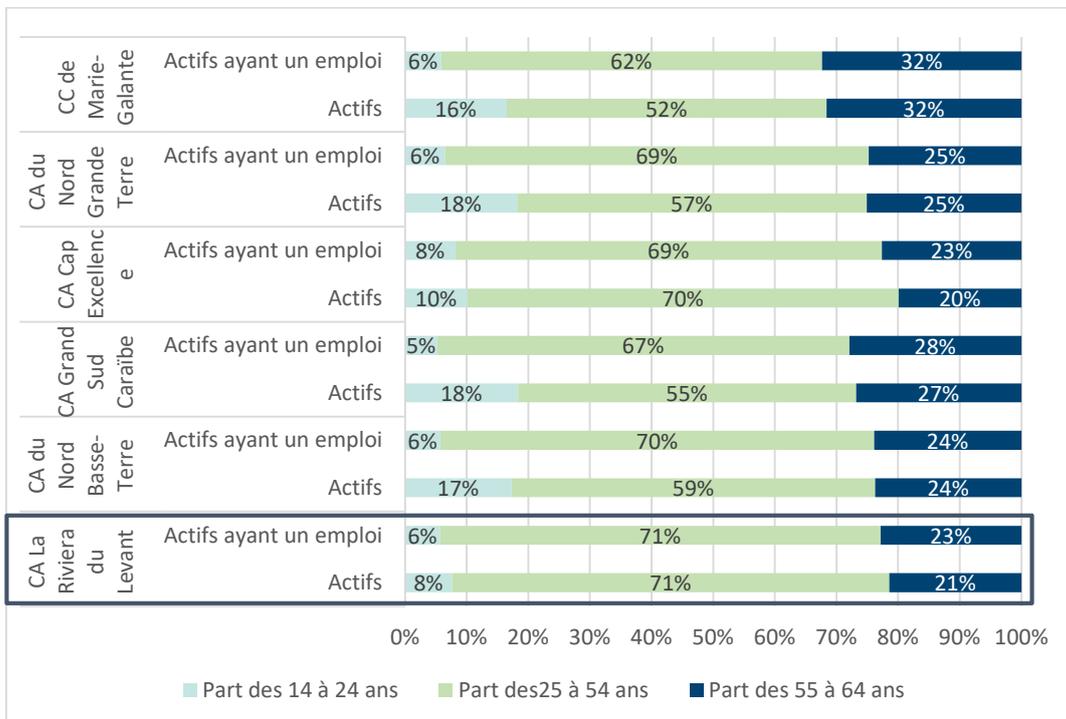
Figure 44 : Répartition des demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) par commune et par classe d'âge



Source : STMT, Pôle emploi-Dares

En comparaison avec les autres EPCI de Guadeloupe, la proportion d'actifs en emploi âgés de 25 à 54 ans est plus importante, tandis que celle des 14-24 ans et des plus de 55 ans sont plus faibles. La faible part de jeunes de moins de 25 ans travaillant sur le territoire est à mettre en lien avec le solde migratoire négatif des jeunes du territoire qui le quittent pour finaliser leurs études ou trouver leur premier emploi. Au sein du territoire de la CARL, la répartition des actifs et des actifs en emplois ne varie pas entre les différentes communes.

Figure 45 : Répartition de la population active des EPCI de Guadeloupe par classe d'âge



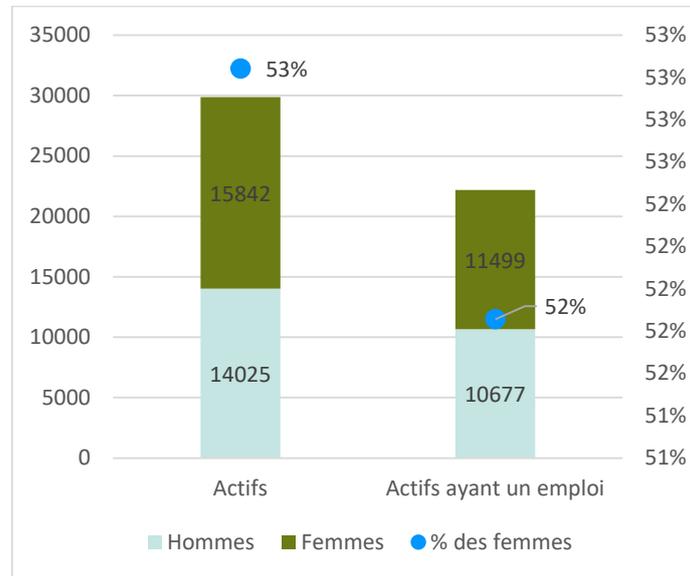
Source : Insee, RP2020



REPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE GENRE

Les femmes sont légèrement majoritaires au sein des actifs et des actifs en emplois, mais leur taux d'emplois est plus faible (52,4 %) que celui des hommes (56,4 %). Toutefois, la différence homme-femme du taux d'emploi est parmi les plus faibles de Guadeloupe et est inférieure à la moyenne française, pour laquelle l'écart est de 4.8 points de pourcentage.

Figure 46 : Répartition de la population active par genre



Source : Insee, RP2020

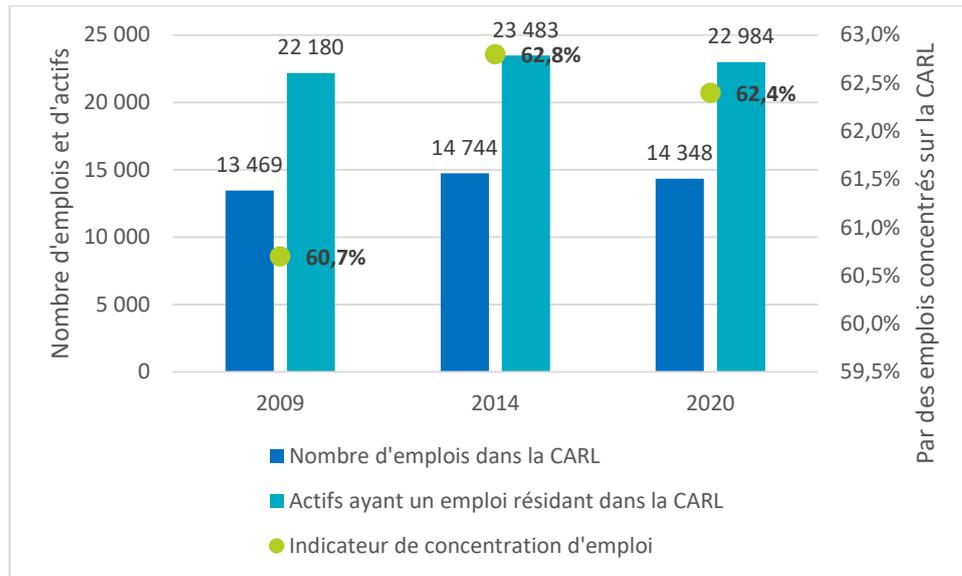
3.1.2 Mobilité de la population active

L'indice de concentration de l'emploi mesure le rapport entre le nombre d'emploi total proposés sur un territoire et le nombre d'actifs occupés (actifs en emploi) qui y résident. Cet indicateur permet d'apprécier la fonction de pôle d'emploi ou la fonction résidentielle d'un espace. Si cet indice est supérieur à 100 alors le nombre d'emplois proposés localement est plus important que le nombre d'actifs qui y résident et qui ont un emploi.

L'indice de concentration de la CARL montre que le territoire n'est pas un pôle d'emplois important. Cependant, il a augmenté de 2 points depuis 10 ans, témoignant d'une dynamique d'emploi plutôt positive. Cette tendance est potentiellement plus favorable pour le public éloigné de l'emploi résidant sur le territoire de la CARL, souvent peu mobile et pour lequel la proximité géographique de l'emploi est un facteur facilitant



Figure 47 : Concentration de l'emploi sur le territoire (en nombre et en %)



Source : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020

3.1.3 Typologie des emplois

REPARTITION DES EMPLOIS PAR TYPE DE CONTRAT

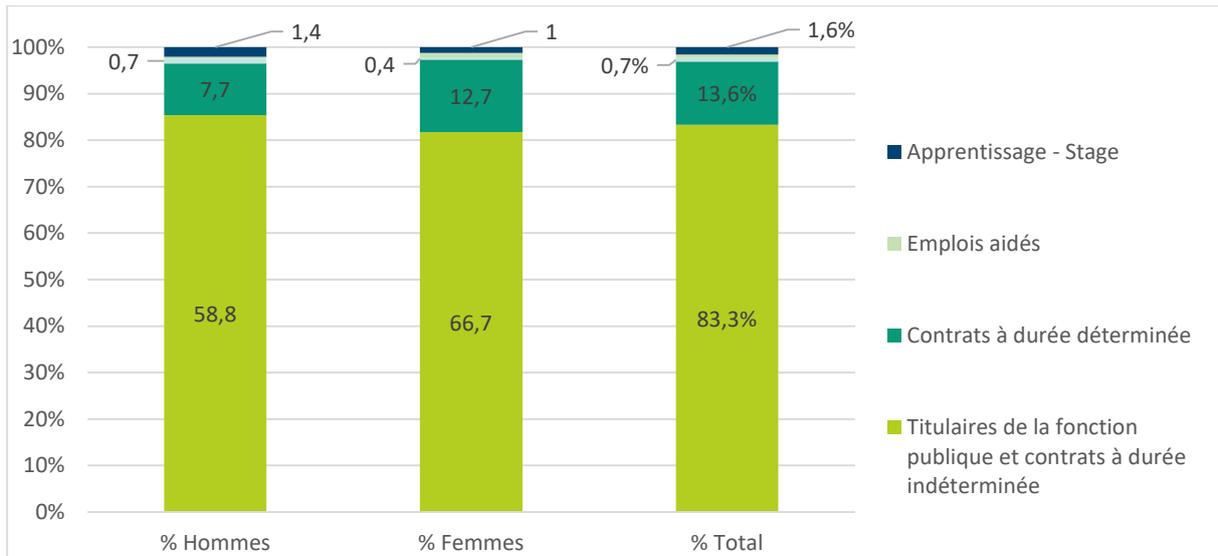
Les trois quarts des actifs de 15 et plus ayant un emploi sont salariés, contre 80 % à l'échelle de la Guadeloupe. Parmi les actifs en emploi non salarié, la majorité sont des indépendants (73 %) et le reste sont des employeurs.

L'économie de la Riviera du Levant s'est construite autour du secteur du tourisme, qui constitue une source importante d'emplois. En raison de la nature de ses activités saisonnières de services à la personne, le secteur du tourisme se caractérise par des emplois peu qualifiés et souvent plus précaires. Ainsi 15 % des emplois salariés sont des contrats à durée déterminée, d'intérim ou des emplois aidés. Les femmes sont davantage concernées par les contrats à durée déterminée et les emplois aidés.

À l'échelle des communes du territoire, la commune de la Désirade dispose d'une répartition différente des emplois salariés avec une plus forte proportion de contrats à durée indéterminée (20 % des emplois salariés de la commune) et des contrats aidés (10 % des emplois salariés de la commune).



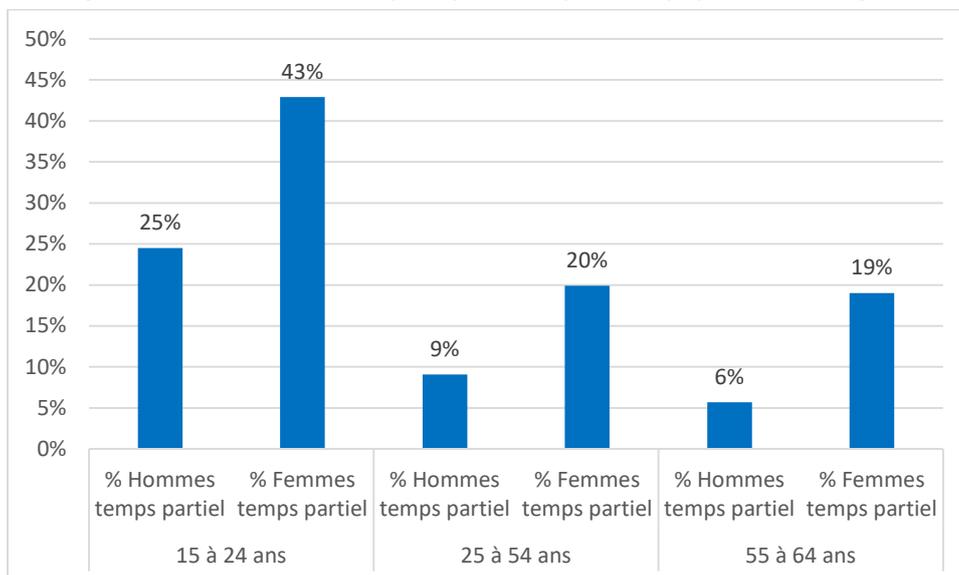
Figure 48 : Emplois des 15 ans et plus par type de contrat



Source : Insee, RP2020

À cette précarité professionnelle s'ajoute également une plus forte part d'emplois à temps partiel, 16 % des emplois salariés contre 13 % à l'échelle de la Guadeloupe. La proportion de femmes actives ayant un emploi à temps partiel est plus importante que celle des hommes quelle que soit la classe d'âge considérée. L'écart est d'autant plus important (18.4 points de %) pour les 15-24 ans.

Figure 49 : Part des 15 ans ou plus ayant un emploi à temps partiel selon le genre

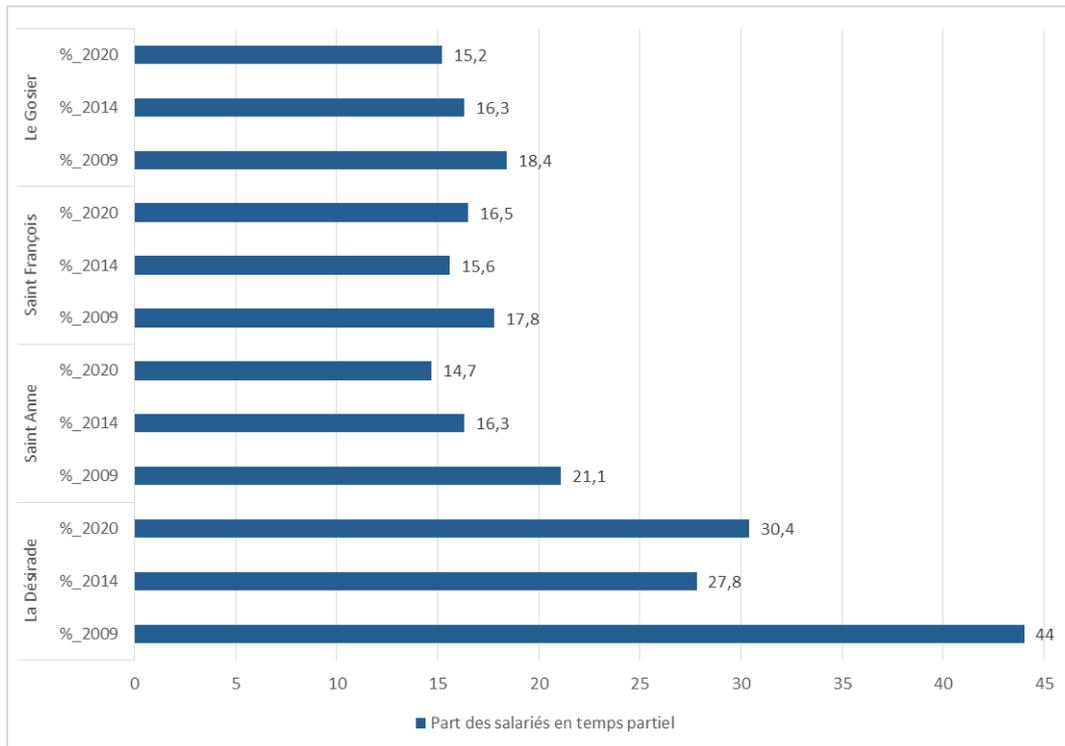


Source : Insee, RP2020

La proportion de salariés en temps partiel a diminué sur l'ensemble des communes de la CARL depuis 10 ans, et en particulier à la Désirade où elle a baissé de 14 points de pourcentage. Malgré cette importante baisse, les salariés en temps partiel représentent encore un tiers de l'ensemble des salariés de la commune, soit un poids toujours plus important que dans les autres communes du territoire.



Figure 50 : Part des salariés à temps partiel au sein des communes de la CARL



Source : Insee, RP2020 exploitation principale

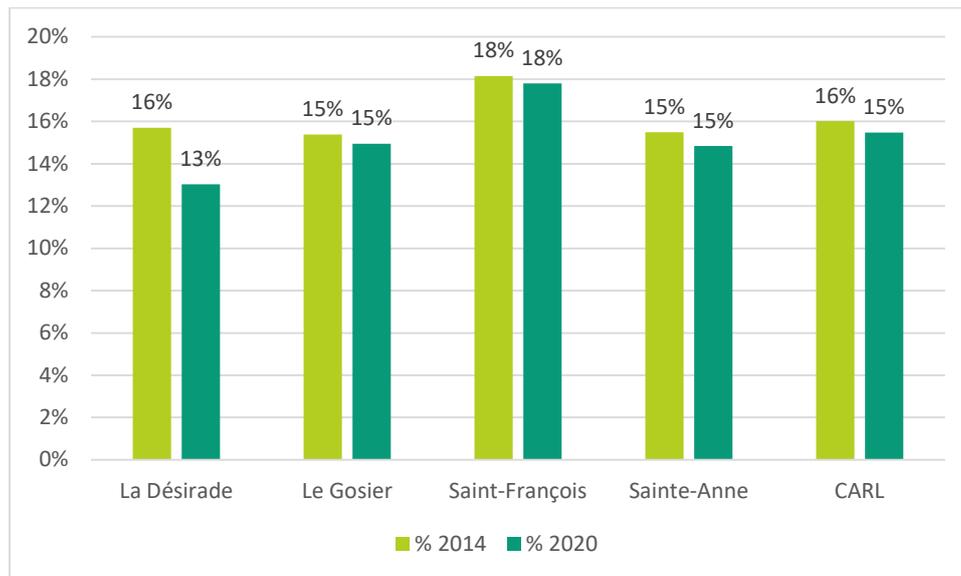
3.1.4 La demande d'emploi

TAUX DE CHOMAGE

En moyenne au sein de la CARL, 15,5 % de la population était inscrite à pôle emploi en 2020. La part des demandeurs d'emplois a peu évolué en 10 ans sur l'ensemble du territoire, sauf pour la commune de La Désirade dont la proportion a diminué de 3 points (départ des demandeurs d'emploi



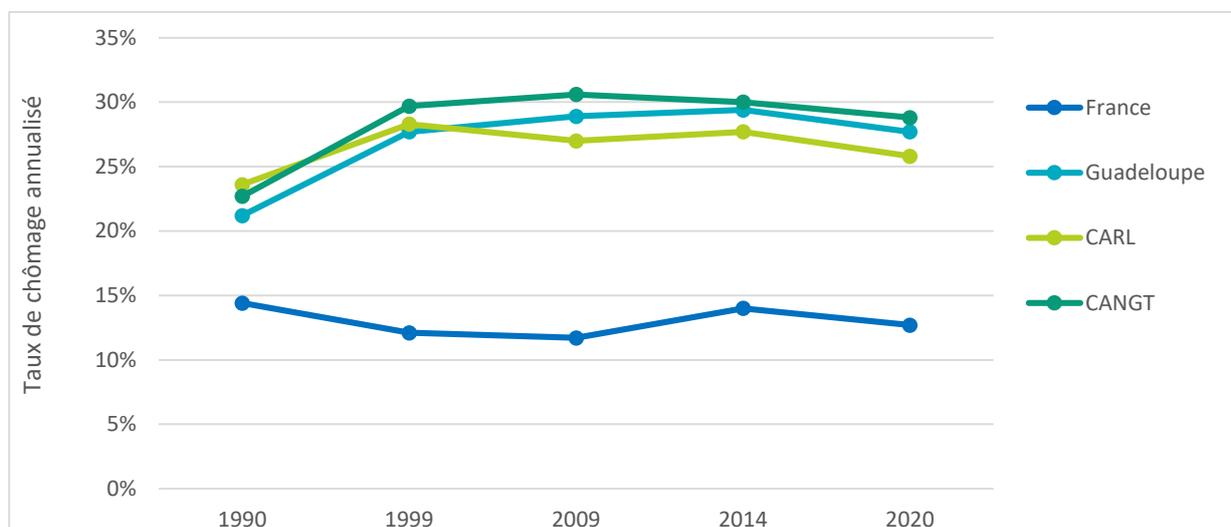
Figure 51 : Part des demandeurs d'emploi inscrits en moyenne sur le 4^{ème} trimestre à Pôle emploi (catégories A, B, C) par commune en 2014 et 2020



Source : STMT, Pôle emploi-Dares

La CARL affiche un taux de chômage le plus bas des EPCI et très légèrement inférieur à celui de la Guadeloupe depuis une 10^{aine} d'années tout en suivant la tendance régionale. Il reste néanmoins au-dessus du niveau national, soulignant des difficultés d'insertion professionnelle réelle.

Figure 52 : Evolution du taux de chômage de la CARL entre 1990 et 2020

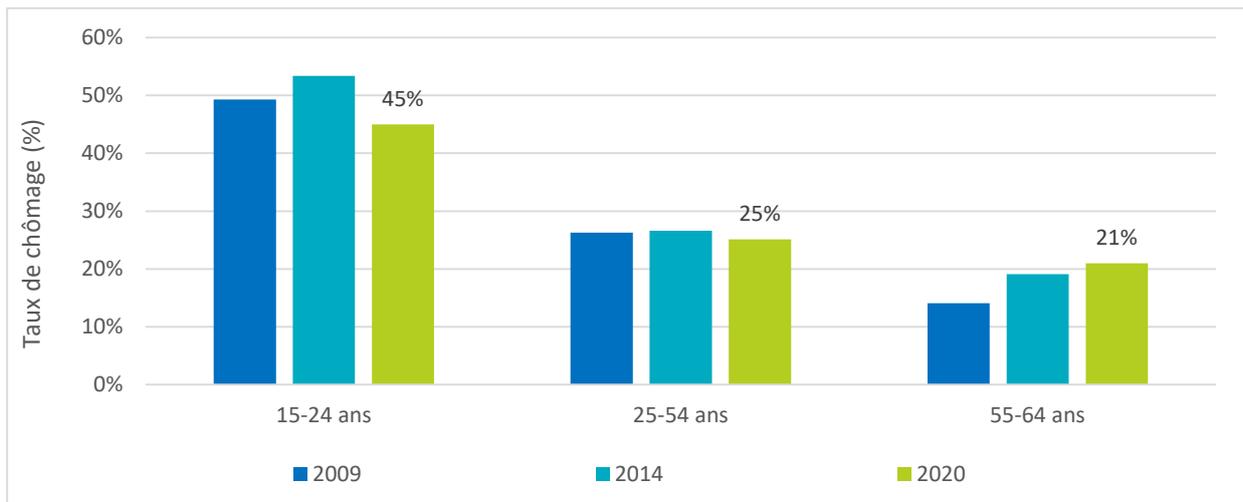


Source : Insee, RP2020

Les moins de 25 ans sont particulièrement touchés par le chômage, avec un taux dépassant les 45%. A l'inverse, la catégorie des plus de 55 ans affiche un taux de chômage inférieur au taux moyen de la CARL tout en augmentant régulièrement depuis quinze ans : le seuil de 20% a été dépassé



Figure 53 : Taux de chômage par catégorie d'âge

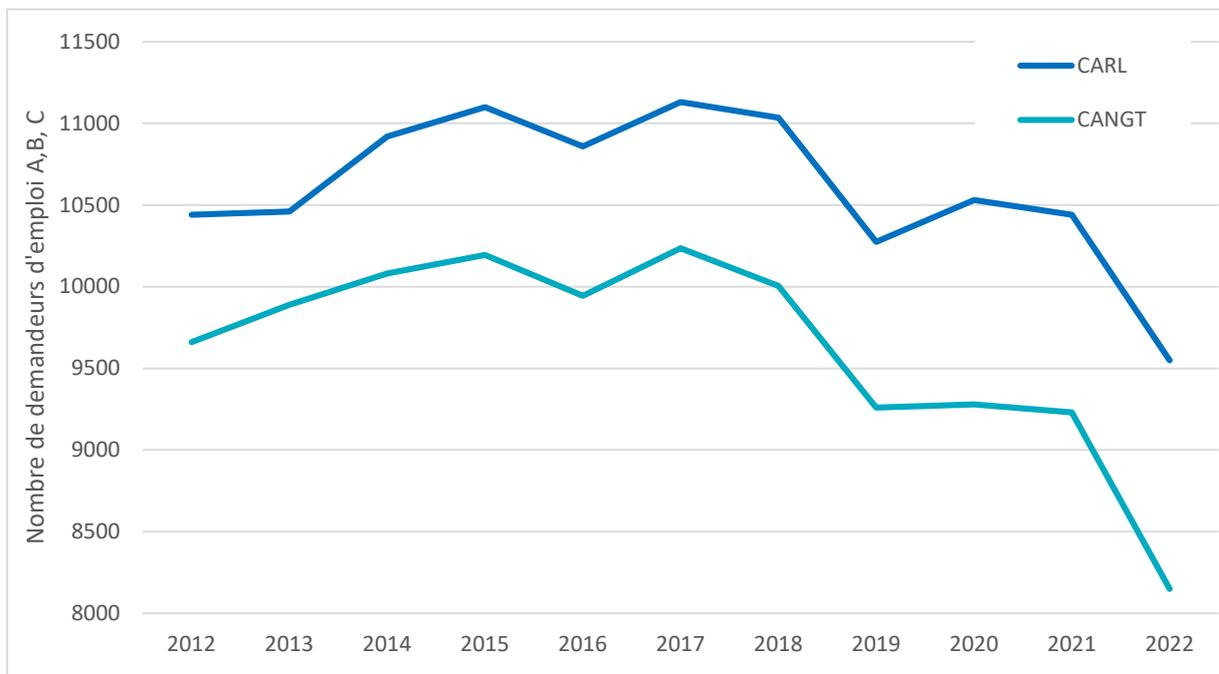


Source : Insee, RP2020

CARACTERISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Au 31 décembre 2022, Pôle Emploi recense 9 690 demandeurs d'emploi sur le territoire intercommunal dans les catégories A, B et C, soit 17,4% des demandeurs d'emploi de la Guadeloupe (une proportion similaire au poids de la population de la CARL dans la population Guadeloupéenne, à savoir 17,9%). Par ailleurs, depuis 2019, la demande d'emploi affiche une diminution importante, passant en dessous de la barre des 10 000 demandeurs d'emploi, niveau qui n'avait plus été atteint depuis dix ans.

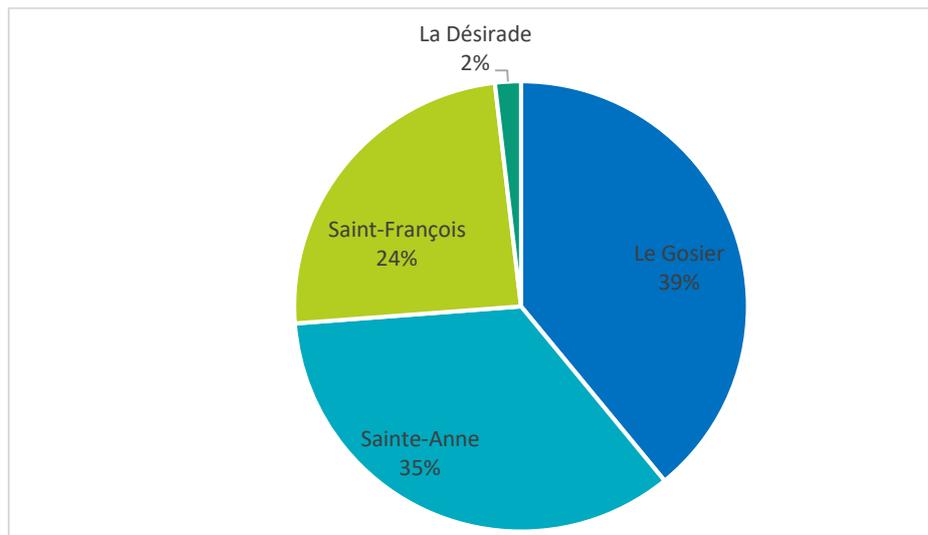
Figure 54 : Évolution du volume de la demande d'emploi de la CARL et de la CANGT, à titre de comparaison, depuis 2012



Source : DARES - Pôle-Emploi 2012-2022



Figure 55 : Répartition des demandeurs d'emploi par commune de la CARL en 2022



Source : DARES - Pôle-Emploi 2012-2022

L'observation du profil des demandeurs d'emploi de la CARL met en évidence des caractéristiques globalement similaires à celles de la Guadeloupe, tout en restant toujours légèrement plus favorables.

Néanmoins, les facteurs de fragilité pouvant constituer des freins à l'insertion professionnelle et nécessitant des besoins d'accompagnement spécifiques sont très présents :

- Plus de la moitié de demandeurs d'emploi de longue durée et plus d'un tiers de très longue durée, soulignant de réelles difficultés d'insertion et un progressif éloignement de l'emploi pour ces publics avec une forme d'enlèvement dans le chômage. Toutefois, ce chiffre est à relativiser dans la mesure où de nombreux demandeurs d'emploi ont une activité saisonnière, en période touristique, mais reste inscrit à Pôle Emploi.
- Un taux élevé de femmes, rencontrant potentiellement des difficultés de garde d'enfants dans leurs démarches d'insertion professionnelle et dont plus de la moitié (55%) sont en chômage longue durée.
- Un tiers de **demandeurs d'emploi de plus de 50 ans**, pour lesquels l'insertion professionnelle peut être plus problématique en raison d'une mobilité limitée, de potentielle inaptitudes dans l'emploi liées à l'usure professionnelle ou encore d'un coût plus élevé pour les employeurs. Ainsi, plus de la moitié (55%) des demandeurs d'emploi de plus de 50 sont en chômage de très longue durée, et 71% sont en chômage longue durée.
- 30% des demandeurs d'emploi de la CARL sont bénéficiaires du RSA (socle et activité), soit un public en situation de précarité financière, représentant un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle.
- La moitié des publics en situation de demande d'emploi ayant un niveau de formation infra-bac, sachant que la qualification ou le diplôme initial facilite l'insertion professionnelle

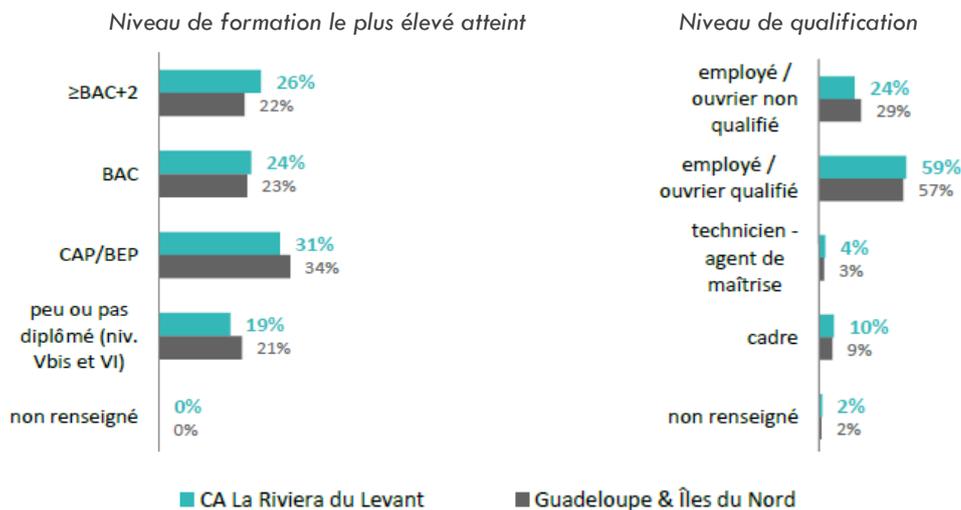
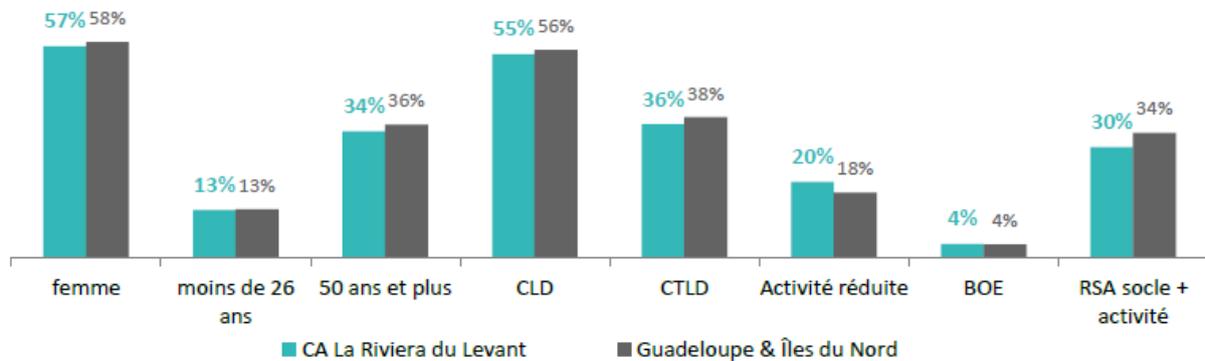
En revanche, malgré un taux de chômage très important chez **les jeunes de moins de 25 ans** (45%), ils ne représentent que 13% de la demande d'emploi de la CARL. De plus, le profil spécifique de ce public est plutôt favorable sur le territoire de la CARL :

- Seulement un quart d'entre eux est en chômage longue durée, contre 55% pour l'ensemble de la Guadeloupe



- Les trois quarts d'entre eux ont un niveau bac minimum (contre la moitié en Guadeloupe), et 30% ont un niveau supérieur à Bac +2 (26% en Guadeloupe). Il en est de même pour les jeunes accompagnés par la mission locale, dont 30 % seulement sont sans diplômes ni qualification.

Figure 56 : Profil de la demande d'emploi de la CARL



Source : Pôle-Emploi 2022

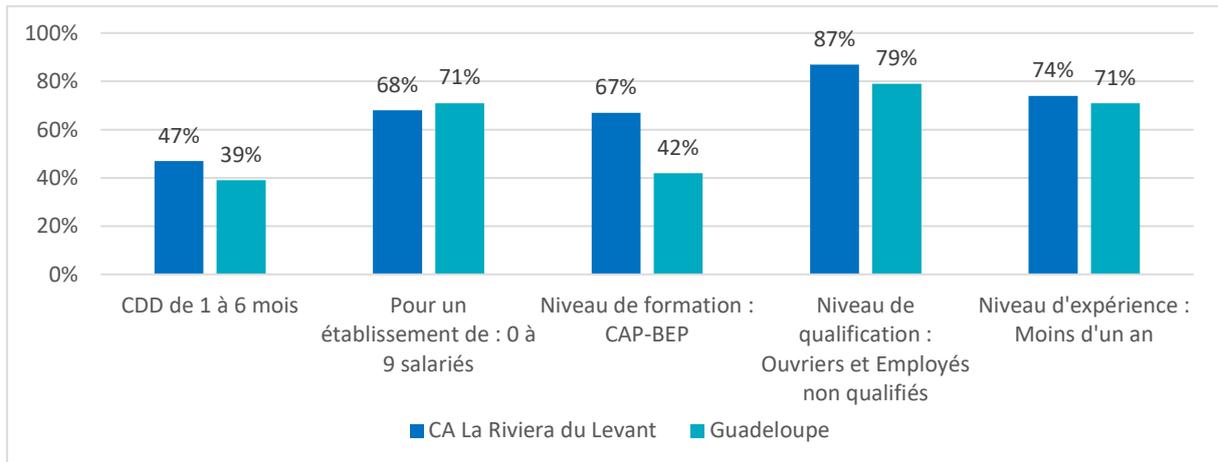
3.1.5 L'offre d'emploi et la dynamique de recrutement

CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI

Au premier trimestre 2023, Pôle Emploi recense 1 680 offres d'emploi au niveau de la CARL, soit une progression de +50% par rapport au premier trimestre 2022. Les offres d'emploi sont publiées principalement par des entreprises de moins de 10 salariés, pour des emplois de courte durée, en cohérence avec la structure économique du territoire. Par ailleurs, elles se caractérisent par des exigences faibles en niveau de formation (67% exigent un niveau CAP/BEP), de qualification (87% recherchent ouvriers et employés non qualifiés) et d'expérience (74% requièrent moins d'un an d'expérience), soit potentiellement plus aisément en adéquation avec le profil des publics éloignés de l'emploi



Figure 57 : Profil des offres d'emploi



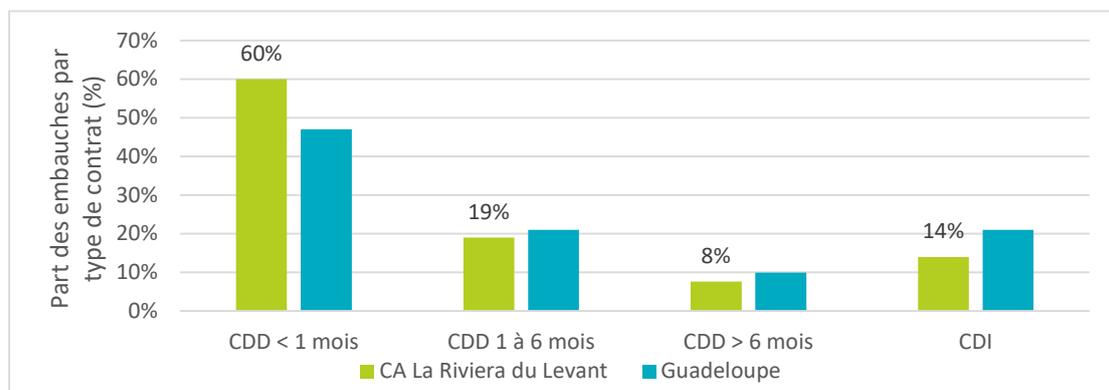
Source : Pôle-Emploi 2022

LA DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT

Au cours du premier trimestre 2023, 3 380 embauches sont enregistrées sur le territoire de la CARL (AcoSS & MSA), soit 20% des embauches réalisées sur la même période en Guadeloupe, et une progression de +11,9% par rapport au premier trimestre 2022 (+3.1% en Guadeloupe)

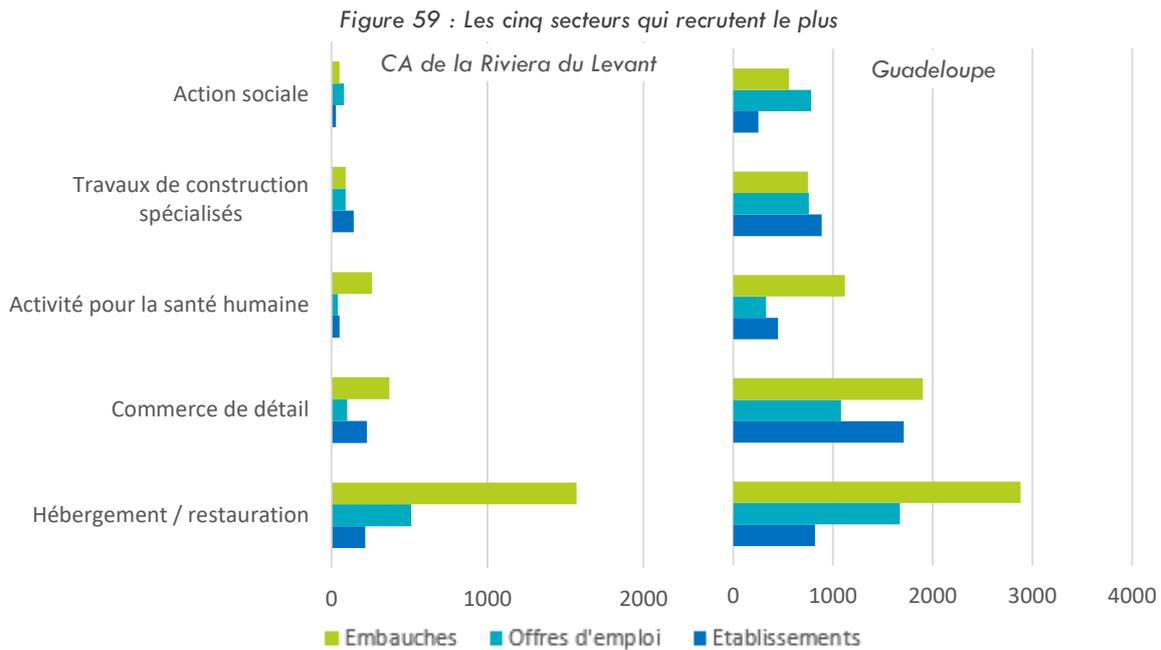
Par ailleurs, 19% des demandeurs d'emploi de la CARL ont retrouvé un emploi de plus d'un mois dans les 6 mois, contre 17% en Guadeloupe. Toutefois, 60% des embauches sont des CDD de moins d'un mois, contre 47% en Guadeloupe. Ainsi, bien que la dynamique de recrutement soit légèrement plus favorable qu'au niveau régional, elle reste précaire avec une majorité de contrats courts.

Figure 58 : Embauches par type de contrat



Source : AcoSS & MSA, T1 2023

Le secteur qui embauche le plus est celui de l'Hébergement / restauration, avec 1 570 embauches au premier trimestre 2023 et un poids nettement plus prononcé qu'à l'échelle de la Guadeloupe. La prédominance de ce secteur d'activité explique le poids des contrats courts dans la dynamique de recrutement, dans la mesure où il s'agit d'un secteur très pourvoyeur d'emplois saisonniers.



Enfin, il convient également de souligner qu'au sein de la CARL, comme au niveau de la Guadeloupe, 99% des embauches sont réalisées par de très petites entreprises, ayant moins de 10 salariés, soit des entreprises qui n'ont pas nécessairement de fonction « Ressources Humaines » dédiées et qui peuvent être en difficulté de pérennisation des emplois dans les périodes de faible niveau d'activité.

3.1.6 L'accès à l'emploi

L'ADEQUATION ENTRE L'OFFRE D'EMPLOI ET LE PROFIL DE LA DEMANDE D'EMPLOI

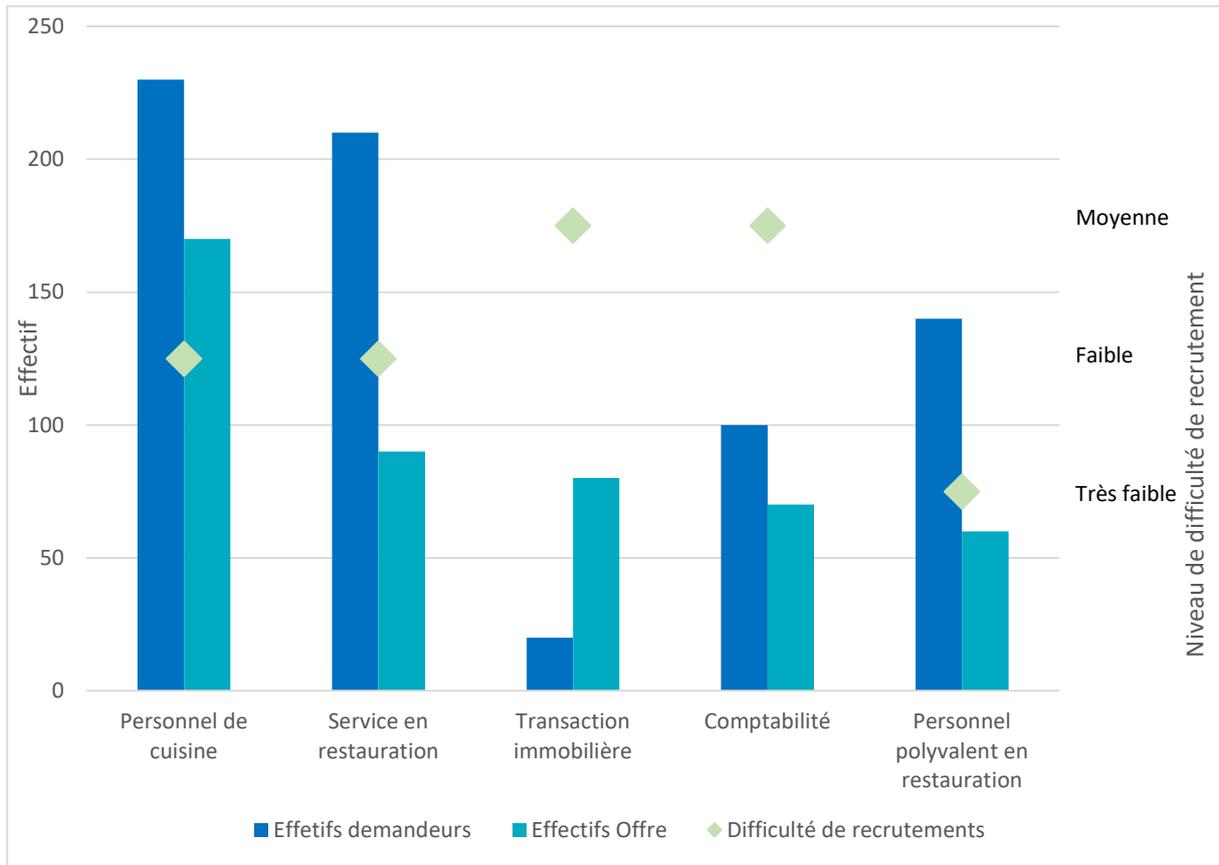
Globalement, d'après l'enquête « Besoins de Main d'œuvre » de Pôle Emploi, les difficultés de recrutement sont qualifiées de « faibles ». Lorsqu'elles sont mentionnées par les employeurs, les origines des difficultés exprimées sont essentiellement :

- Les conditions de travail,
- La durabilité de l'emploi,
- L'inadéquation géographique.

L'observation des métiers les plus recherchés par les employeurs met en évidence une demande d'emploi presque systématiquement supérieure à l'offre avec des difficultés de recrutement qui ne sont pas considérées comme tendues.



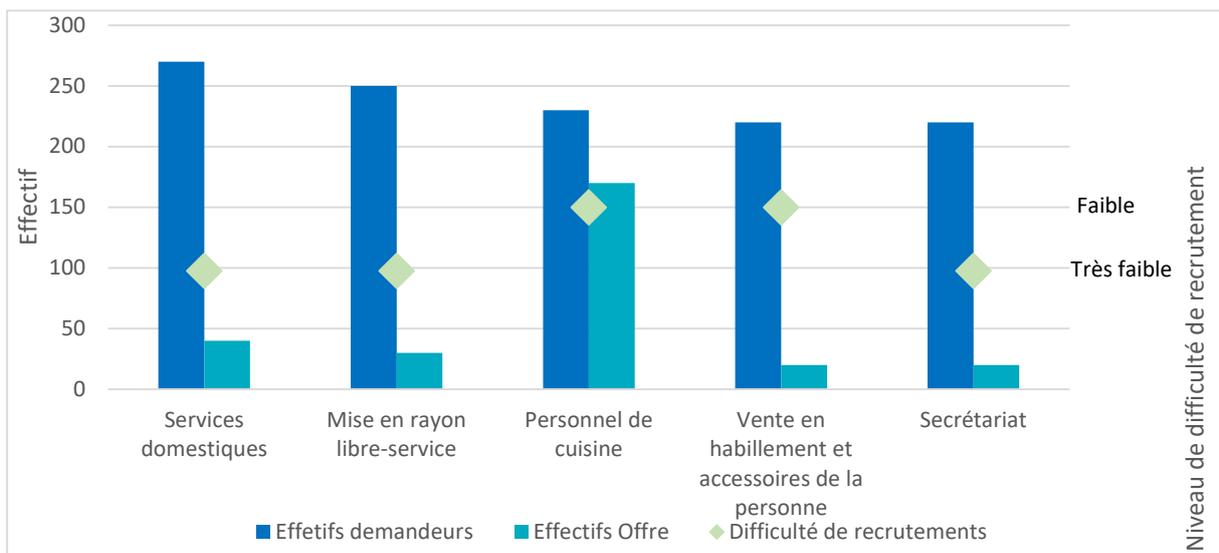
Figure 60 : Les métiers les plus recherchés par les recruteurs, à l'échelle de la CARL



Source : Pôle-Emploi & DARES 2022

Par ailleurs, l'observation des métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi souligne une offre d'emploi en parallèle qui est limitée, soulignant des difficultés d'insertion professionnelle très probables, en particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Figure 61 : Les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi



Source : Pôle-Emploi & DARES 2022

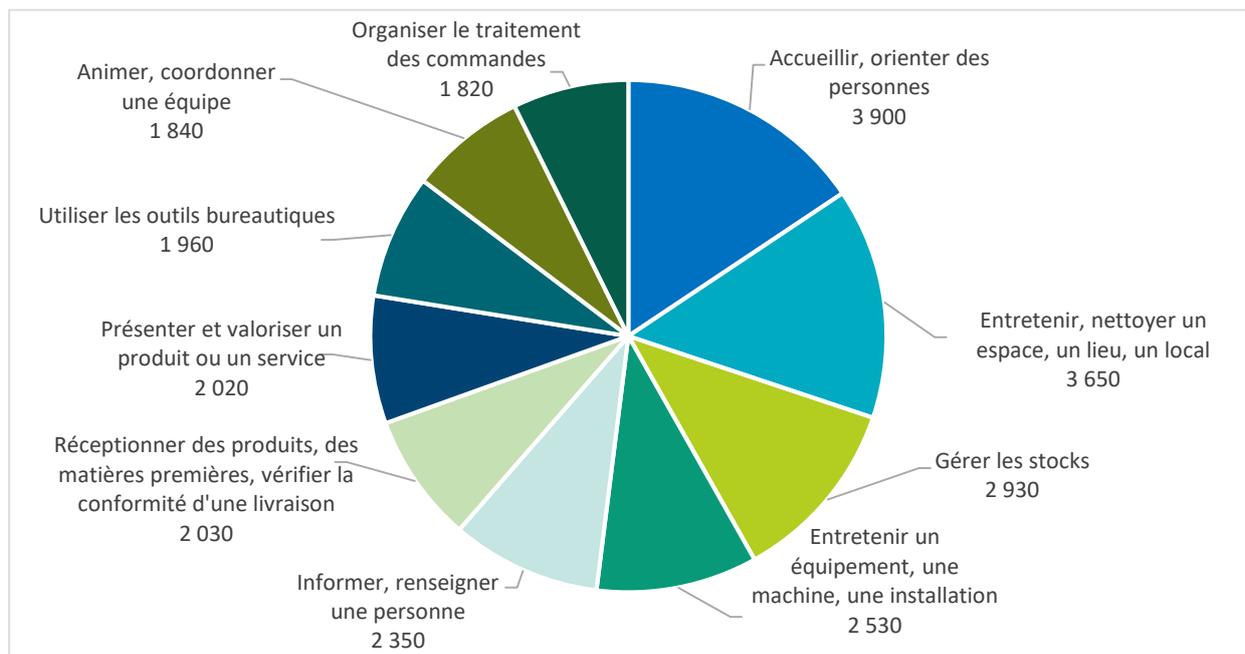


Si ce contexte de faible tension sur le recrutement est confortable pour les employeurs, il n'est en revanche pas favorable à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi et accentue les difficultés d'accès à l'emploi pour ce public.

L'ADEQUATION DES COMPETENCES DISPONIBLES ET RECHERCHEES

Les compétences recherchées par les employeurs relèvent principalement de la gestion des ressources humaines et de la gestion d'équipe. Or, les compétences les plus répandues chez les demandeurs d'emploi sont principalement des compétences relatives aux fonctions d'accueil et d'entretien.

Figure 62 : Les compétences les plus détenues par les demandeurs d'emploi (en nombre de demandeurs d'emploi)

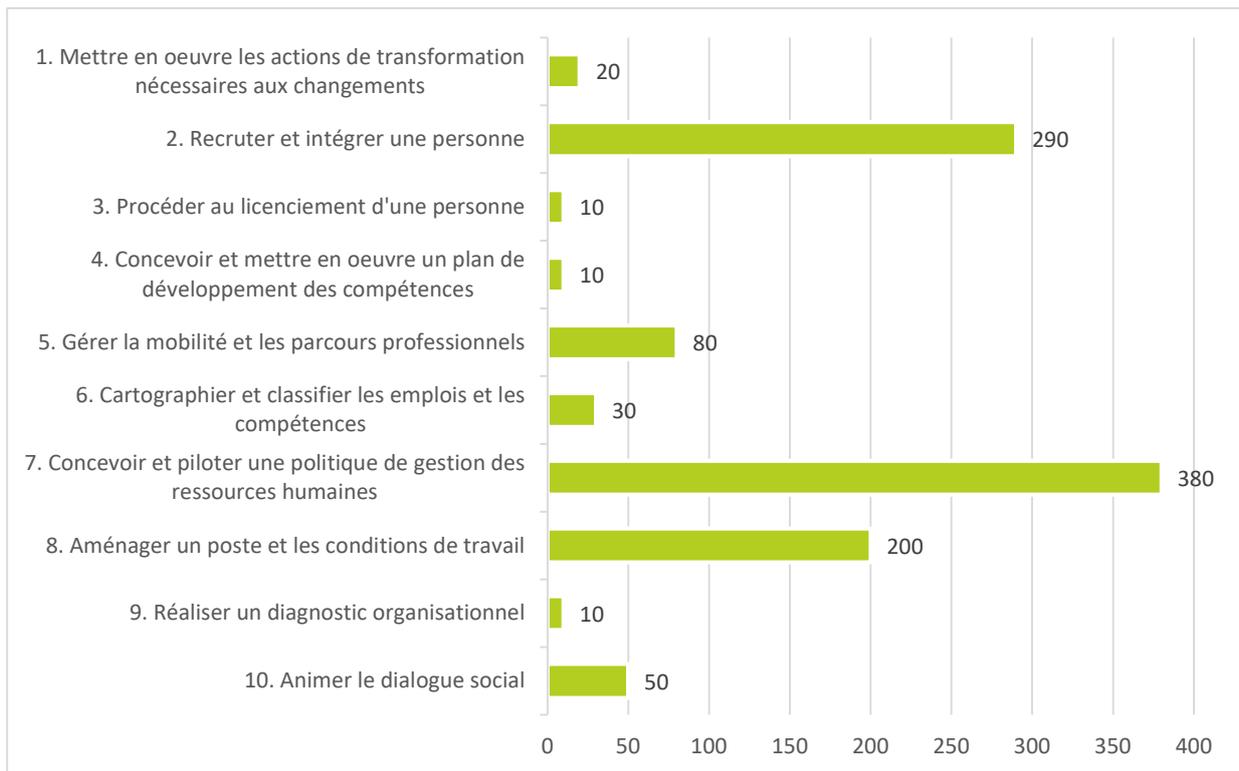


Source : Pôle-Emploi 2022

Par ailleurs, l'observation de l'adéquation des compétences disponibles parmi les demandeurs d'emploi au regard de principales compétences recherchées par les recruteurs montrent un décalage significatif : sur plus de la moitié des compétences attendues, le pool de demandeurs d'emploi qualifiés de compétent est inférieur à 50.



Figure 63 : Effectif de demandeurs détenant les compétences du le top 10 des compétences recherchées par les recruteurs



Source : Pôle-Emploi 2022

Ce constat interroge sur les parcours à construire avec les demandeurs d'emploi pour le permettre de d'acquérir les compétences attendues par les recruteurs, en fonction des secteurs d'activité et des métiers.

L'ACCES A L'EMPLOI PAR LA FORMATION

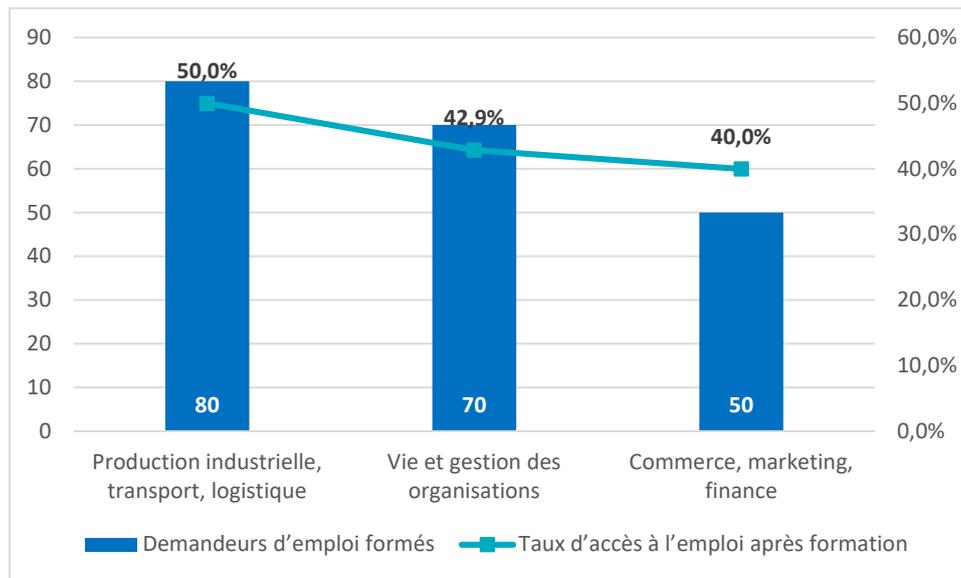
En 2022, 40,4% des demandeurs d'emploi formés ont retrouvé un emploi dans les 6 mois suivant leur formation, soit un taux plus élevé que celui de la Guadeloupe (36,3%) mais qui reste néanmoins très inférieur au taux national (55%).

Toutefois, ce taux a progressé de 8,6 point par rapport à 2021 et sur les formations de la production industrielle, transport, logistique, le taux d'accès à l'emploi après formation atteint les 50%.

Par ailleurs, étant donné un marché du travail peu favorable pour les demandeurs d'emploi et le décalage observé entre les compétences attendues et les compétences disponibles, l'enjeu de la formation est une réalité.



Figure 64 : Domaines de formation les plus suivis et accès à l'emploi après formation



Source: Pôle emploi & Acoess 2022

Éléments clés et principaux enjeux identifiés

Typologie de la population active

- Des taux d'activité et d'emploi hétérogènes sur le territoire de la CARL. Les communes de Saint-Anne, Saint-François et la Désirade possèdent des taux d'emplois faibles pour les jeunes (15-24 ans) et surtout les séniors (55-64 ans). La problématique de l'insertion professionnelle semble donc concerner davantage ces publics sur le territoire.
- Les femmes présentent un taux d'emplois plus faible (52,4 %) que celui des hommes (56,4 %), et sont davantage concernées par les contrats à durée déterminée et les emplois aidés, en particulier les 15-24 ans. Les jeunes femmes sont donc plus éloignées de l'emploi que les Hommes.
- Les trois quarts des actifs de 15 et plus ayant un emploi sont salariés. Parmi eux, 15 % sont des contrats à durée déterminée, d'intérim ou des emplois aidés. En particulier, la commune de la Désirade dispose d'une plus forte proportion de contrats à durée indéterminée (20 % des emplois salariés de la commune), des contrats aidés (10 % des emplois salariés de la commune) et d'emplois à temps partiel (16 % des emplois salariés).

La demande d'emploi

- Le taux de chômage le plus bas des EPCI de la Guadeloupe mais de nombreux demandeurs d'emploi potentiellement éloignés de l'emploi.
- Plus de la moitié des demandeurs d'emploi de longue durée et plus d'un tiers de très longue durée
- Un taux élevé de femmes, rencontrant potentiellement des difficultés de garde d'enfants dans leurs démarches d'insertion professionnelle et dont plus de la moitié (55%) sont en chômage longue durée.
- Un tiers de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, et plus de la moitié (55%) d'entre eux sont en chômage de très longue durée, et 71% sont en chômage longue durée.



- 30% des demandeurs d'emploi de la CARL sont bénéficiaires du RSA (socle + activité), soit un public en précarité financière, pouvant constituer un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle.
- La moitié des publics en situation de demande d'emploi ayant un niveau de formation infra-bac
- Les moins de 25 ans sont particulièrement touchés par le chômage, avec un taux dépassant les 45%. Mais malgré ce taux de chômage très important, ils ne représentent que 13% de la demande d'emploi de la CARL. De plus, le profil spécifique de ce public est plutôt favorable sur le territoire de la CARL :
 - Seulement un quart d'entre eux est en chômage longue durée, contre 55% pour l'ensemble de la Guadeloupe
 - Les trois quarts d'entre eux ont un niveau bac minimum (contre la moitié en Guadeloupe), et 30% ont un niveau supérieur à Bac +2 (26% en Guadeloupe)

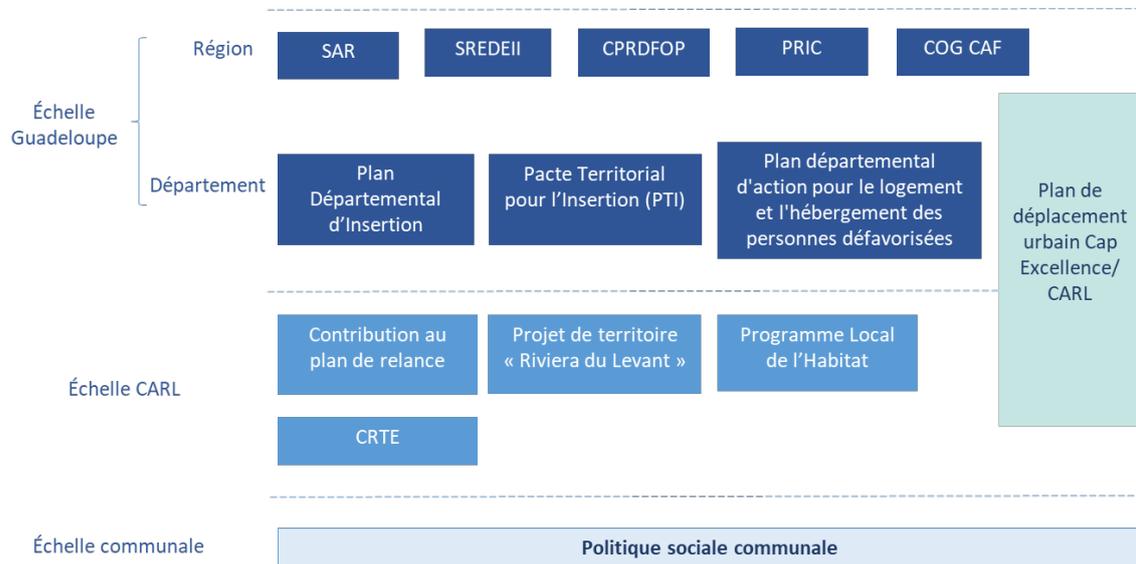
L'offre d'emploi et la dynamique de recrutement

- Une progression de +11,9% des embauches au 1^{er} trimestre 2023 par rapport au 1^{er} trimestre 2022 mais :
 - 60% des embauches sont des CDD de moins d'un mois
 - Un secteur de l'Hébergement / restauration qui embauche le plus, avec principalement des contrats courts pour des emplois saisonniers.
 - 99% des embauches réalisées par de très petites entreprises, ayant moins de 10 salariés, soit des entreprises qui n'ont pas nécessairement de fonction « Ressources Humaines » dédiées et qui peuvent être en difficulté de pérennisation des emplois dans les périodes de faible niveau d'activité.
- Une demande d'emploi presque systématiquement supérieure à l'offre avec des difficultés de recrutement « faibles ». Si ce contexte de faible tension sur le recrutement est confortable pour les employeurs, il n'est en revanche pas favorable à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi et accentue leurs difficultés d'accès à l'emploi/
- Une certaine inadéquation des compétences disponibles parmi les demandeurs d'emploi au regard de principales compétences recherchées par les recruteurs : sur plus de la moitié des compétences attendues, le pool de demandeurs d'emploi qualifiés de compétent est inférieur à 50.
- Une progression de la part des demandeurs d'emploi formés ayant retrouvé un emploi dans les 6 mois suivant leur formation (40,4% en 2020), mais qui reste néanmoins très inférieure au taux national (55%).



3.2 LES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Figure 65 : Schéma de synthèse des politiques en lien avec l'insertion professionnelle



3.2.1 Niveau régional

SCHEMA D'AMENAGEMENT REGIONAL

Le Schéma d'aménagement régional (SAR) donne une cohérence globale aux politiques sectorielles des collectivités publiques sur le territoire de la Région Guadeloupe (art L 4433-8 du CGCT). Il prend en compte les programmes de l'État et harmonise ceux des collectivités publiques sur le territoire de la Région. Il organise ces politiques sectorielles dans la perspective stratégique de l'aménagement régional, en prenant en compte les objectifs adoptés pour l'aménagement de la région à moyen terme.

Le SAR de Guadeloupe a été approuvé par décret n°2011-1610 du 22 novembre 2011 du Conseil d'État (une révision s'engage en 2022). Il s'articule autour de quatre grandes priorités stratégiques :

- Un aménagement raisonné du territoire ;
- Un développement économique équilibré ;
- **Une société équitable qui répond mieux aux attentes et besoins des Guadeloupéens ;**
- Une société raisonnable, qui veille à la protection globale de son environnement et à sa mise en valeur

En matière de cohésion sociale, le SAR prévoit notamment les orientations prioritaires suivantes :

- Une politique de formation, initiale et continue, qui améliore le niveau global de qualification et bénéficie au plus grand nombre.
- Une politique de solidarité, qui prenne en compte les **besoins des populations les plus fragilisées** : jeunes, personnes âgées et chômeurs, notamment de longue durée.
- Un aménagement du territoire qui rétablisse entre ses différentes parties une plus grande équité dans la répartition des services, des richesses et des divers avantages.



- Un développement économique, diversifié et bien réparti, qui permette à chacun de trouver un emploi qui lui permette de gagner sa vie.

SRDEII DE GUADELOUPE

Arrivé à terme en décembre 2021, la révision du SREDEII 2023-2028 est en cours.

Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) fixe les axes stratégiques de la politique économique régionale. Il définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional et **en matière de développement de l'économie sociale et solidaire**.

Le SRDEII de Guadeloupe est articulé autour de 7 axes thématiques :

- Favoriser la création, le développement, et la croissance des entreprises ;
- Renforcer et diffuser l'innovation et l'usage du numérique dans les entreprises ;
- Valoriser les savoir-faire des entreprises et favoriser leur internationalisation ;
- Promouvoir une agriculture compétitive et durable, facteur de développement d'une croissance verte ;
- Promouvoir et développer une économie bleue ;
- Faire de l'ESS un levier de croissance pour le territoire ;
- Faire du tourisme un vecteur de valeur ajoutée pour l'économie locale.

De plus, le SREDEII prévoit que l'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et du travail sous-tende l'ensemble des thématiques développées dans le schéma.

68

L'enjeu de l'insertion professionnelle est plus particulièrement abordé par le premier axe thématique et son **Objectif 1.4 : Structurer, accompagner les filières stratégiques traditionnelles et les secteurs émergents à fort potentiel de développement et de création d'emplois**. En effet, l'atteinte de cet objectif est envisagée au travers du développement des démarches de rapprochement entre les entreprises et les acteurs de la formation, à l'échelle de filières et secteurs d'activités, notamment en vue de **mieux anticiper les besoins en compétences et en emplois ainsi que l'insertion des demandeurs d'emploi, des jeunes en formation et des étudiants sur le marché du travail** (de type Gestion prévisionnelle de l'emploi des cadres – GPEC sectorielle et territoriale). Les interventions de la Région sont soutenues dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP).

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (CPRDFOP)

Le CPRDFOP est élaboré et coordonné par le Conseil Régional de Guadeloupe, en concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, dans le cadre de sa compétence en matière de formation professionnelle continue, compétence réaffirmée par la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004 et renforcée par la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRE) du 7 août 2015.

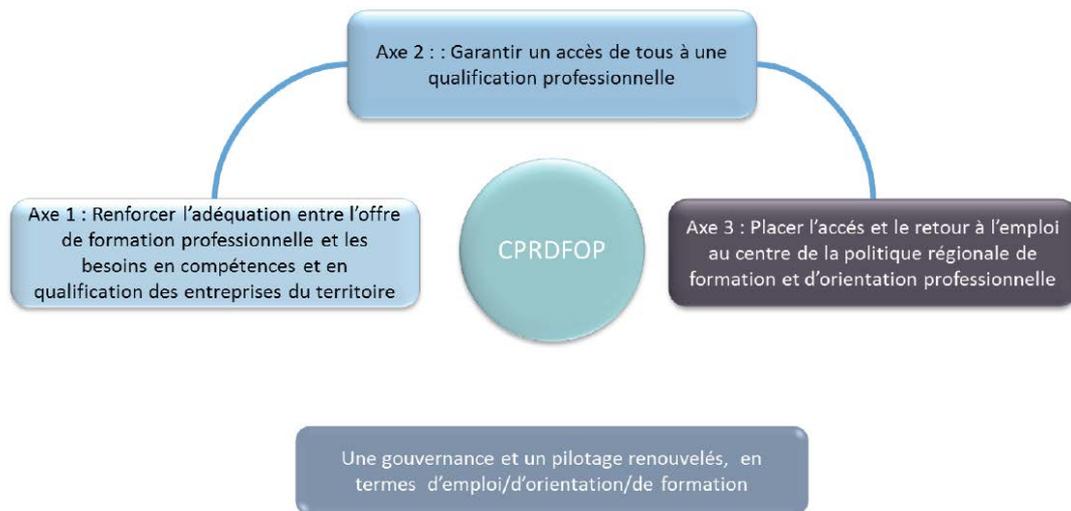
L'objectif principal du CPRDFOP est de programmer et coordonner les politiques de formation et d'orientation professionnelle de la Guadeloupe face aux défis de l'emploi, de l'inclusion sociale et de la compétitivité. En particulier, il s'agit de fixer le cadre partenarial pour (loi du 5 mars 2014):

- « Analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications » d'une part ;



- « Programmer les actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire » d'autre part.

Le schéma s'articule autour de quatre grands axes d'intervention :



Source CPRDFOP

Axe 1 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences et en qualification des entreprises du territoire

- Objectif 1.1 : Développer l'alternance comme réponse aux besoins en développement du territoire guadeloupéen
- Objectif 1.2 : Améliorer l'observation des besoins en compétences et en qualification des entreprises guadeloupéennes
- Objectif 1.3 : Renforcer la cohérence et la qualité de l'offre de formation guadeloupéenne par rapport aux besoins des entreprises, des filières en développement tout comme sur le champ interprofessionnel
- Objectif 1.4 : Appuyer et accompagner les TPE-PME dans leurs pratiques RH et de gestion des compétences

Axe 2 : Garantir un accès de tous à une qualification professionnelle

- Objectif 2.1 : Prévenir le décrochage scolaire et éviter la déscolarisation précoce des adolescents
- Objectif 2.2 : Structurer et renforcer l'information, l'orientation et l'accompagnement des publics en amont et pendant la formation
- Objectif 2.3 : Renouveler l'intervention sur les savoirs de base
- Objectif 2.4 : Adapter l'appareil de formation afin de permettre à l'ensemble des publics d'accéder à la qualification
- Objectif 2.5 : Lever le frein de la mobilité pour faciliter l'accès des guadeloupéens à la formation professionnelle
- Objectif 2.6 : Informer sur les dispositifs de VAE et accompagner les publics

Axe 3 : Placer l'accès et le retour à l'emploi au centre de la politique régionale de formation et d'orientation professionnelle

- Objectif 3.1 : Renouveler les pratiques d'accompagnement des publics par les opérateurs du SPE, en lien avec le CEP



- Objectif 3.2 : Renforcer les liens entre les acteurs de l'orientation et les acteurs du monde économique
- Objectif 3.3 : Développer l'accès des guadeloupéens à la création d'activité

Axe 4 : Une gouvernance et un pilotage renouvelés, en termes d'emploi/orientation/formation

- Organiser et mettre en oeuvre la gouvernance du CPRDFOP dans le cadre du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CREFOP)
- Suivre la contractualisation et les partenariats inhérents à la mise en oeuvre de chacun des schémas
- Mettre en place des outils de pilotage /suivi dédiés à évaluation du CPRDFOP

PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES (PRIC)

Le PRIC est élaboré et financé en collaboration entre l'État et la Région Guadeloupe. Il a pour objectif de renforcer l'offre de formation à destination du public fragile (demandeurs d'emploi, jeunes, personnes en situation d'illettrisme, ainsi que celles placées sous-main de justice), afin de répondre aux besoins en compétences des secteurs stratégiques et porteurs d'opportunités professionnelles sur le territoire.

Ainsi des appels à projets sont lancés dans le cadre du PRIC à destination des acteurs de la formation pour développer des solutions innovantes d'accompagnement et de formation vers les nouvelles priorités sectorielles, qui ne trouvent actuellement aucun cadre dans les dispositifs de droit commun, financés par la Région ou par d'autres financeurs. Cinq secteurs ont alors été identifiés comme étant prioritaires pour le territoire :

- L'agro-transformation
- L'Économie Bleue
- Le bâtiment et les travaux publics
- L'économie sociale et solidaire
- Le numérique et la transition écologique

Une quinzaine d'appels à projets ont été diffusés dans le cadre du PRIC depuis 2019.

LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION (COG) DE LA CAF

La Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche Famille de la Sécurité sociale pour la période 2023-2027 a été signée le 10 juillet 2023. Cette convention définit les priorités d'intervention et les moyens des Caf pour 5 ans. Elle s'articule autour de deux enjeux principaux : « Revenir à une meilleure qualité de service, attendue par nos concitoyens » et « Mettre en oeuvre des projets porteurs de progrès pour tous » qui se déclinent en 10 ambitions majeures. Certaines contribuent à la levée des freins périphériques à l'insertion, notamment :

- Ambition 1 - Contribuer à la mise en place du Service public de la petite enfance
- Ambition 4 - Renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Ambition 6- Bâtir la Solidarité à la source pour favoriser l'accès aux droits

La déclinaison opérationnelle de ces ambitions est présentée dans la partie sur les dispositifs et accompagnements à la levée des freins sociaux à l'emploi.



3.2.2 Niveau départemental

PACTE TERRITORIAL D'INSERTION

Le département a pour obligation (article L.263.2 – alinéa 1 du code de l'action sociale et de la famille) de mettre en place un Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI) au niveau départemental dont l'objectif consiste en la mise en œuvre du Programme Départemental d'Insertion (PDI) (cf paragraphe suivant).

Signé en février 2019, il est en cours de réactualisation. Ce pacte détermine les conditions d'articulation de l'ensemble des acteurs dont les compétences les conduisent à intervenir dans le champ des politiques d'insertion.

PROGRAMME DEPARTEMENTAL D'INSERTION DE GUADELOUPE (PDI) 2022-2028

En lien avec ses compétences, le Conseil Départemental de Guadeloupe porte le Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI), dont l'objectif consiste en la mise en œuvre du Programme Départemental d'Insertion (PDI) articulé avec l'offre d'insertion du territoire.

Les actions conduites dans le cadre du PDI s'appuient sur la mobilisation des dispositifs territoriaux en lien avec l'emploi et l'insertion par l'activité économique, avec la politique de la ville, du logement et des politiques d'accompagnement des plus jeunes. Le PDI vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle **des allocataires du RSA**.

Le Conseil Départemental a initié une démarche novatrice consistant à tenir des laboratoires des initiatives pour l'insertion afin de construire une réponse innovante et adaptée aux besoins des personnes les plus en difficultés. Ces travaux ont permis d'identifier deux piliers d'intervention prioritaires sur lesquels l'architecture du PDI repose, pour que les parcours d'insertion et les accompagnements se construisent.

Les mesures inscrites sont ainsi destinées à :

1. Lever les freins périphériques à l'insertion durable des personnes les plus en difficultés
2. Professionnaliser pour une insertion durable

Quatre axes d'intervention structurent l'offre d'insertion du PDI de Guadeloupe pour les prochaines années :

- **Axe 1. Accompagner les publics éloignés de l'emploi dans leur parcours d'insertion**
 - Par une concentration des moyens d'intervention de la politique d'insertion professionnelle sur les personnes se dirigeant vers l'emploi ;
 - Par une mobilisation accrue des services du Département et des institutions partenaires dont le cœur de métier est l'inclusion sociale des plus fragiles ;
 - Par le renforcement des politiques de contrôle, pour donner leur sens aux parcours.
- **Axe 2. Accompagner les initiatives des territoires pour insérer dans l'emploi**
 - Lancement d'appels à projets sur des thématiques qui seront construites au regard de l'évolution des besoins du public et des territoires, ainsi qu'au regard des complémentarités des politiques publiques.
- **Axe 3. Communiquer et animer l'ensemble des dispositifs mobilisés**
 - Développer de nouveaux modes de rencontres partenariales
 - Faciliter la mise en réseau des acteurs par une connaissance approfondie et actualisée des compétences de chacun
- **Axe 4. Suivre et évaluer le PDI**



De manière générale, l'intervention du Conseil Départemental se caractérise par :

- Sa participation à la stratégie européenne de lutte contre la pauvreté en favorisant l'inclusion
- Son intégration dans le cadre de l'Economie Sociale et Solidaire
- Son soutien à l'emploi et à la professionnalisation des publics fragiles par le recours à la clause sociale
- Son soutien aux entreprises du territoire engagées à favoriser l'insertion durable des publics accompagnés

SERVICE PUBLIC POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI

Prévu dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) a pour ambition d'accompagner les publics dans leur démarche d'insertion professionnelle. La Guadeloupe fait partie des 34 territoires sélectionnés lors du deuxième appel à manifestation d'intérêt en 2021.

La mise en place de cette démarche est concrétisée en Guadeloupe par la signature d'une convention entre l'État et le Conseil départemental. Elle permet à toutes les structures appelées à intervenir dans le parcours vers l'emploi d'une personne (Conseil départemental, Pôle emploi, Caisse d'allocations familiales, Cap emploi, Mission locale, associations, CCAS, etc.) de se coordonner et de simplifier les démarches.

Le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE) s'articule autour de quatre grands objectifs :

- Simplifier les démarches engagées par les personnes qui connaissent ces difficultés ;
- Mieux coordonner l'ensemble des acteurs dans les réponses qu'ils apportent ;
- Proposer des parcours à visée emploi en levant les freins sociaux ;
- Garantir la continuité des parcours quelles que soient les difficultés pouvant intervenir.

La réponse opérationnelle à ces objectifs se décline en trois axes :

- Axe 1 : l'entrée dans le parcours, à travers la définition du projet professionnel et le diagnostic socio-professionnel,
- Axe 2 : le suivi du parcours. Il s'agit de la phase d'accompagnement et de suivi pendant le parcours, d'une réorientation éventuelle, etc.,
- Axe 3 : l'offre d'accompagnement social et professionnel, pour une mise en commun, une plus grande visibilité et un accès facilité.

L'expérimentation du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) arrive à son terme début 2023 et devrait évoluer dans le cadre du projet de loi pour le Plein Emploi et la mise en place de France Travail.

AUTRES CADRES DE LA POLITIQUE DEPARTEMENTALE EN MATIERE D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI

En complément des cadrages exposés ci-dessus, plusieurs autres documents cadrent l'intervention du Conseil Départemental de la Guadeloupe, avec l'ensemble des acteurs afin de coordonner leurs actions en matière d'insertion professionnelle :

- Une convention de gestion entre le Conseil Départemental et la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) en qualité d'organisme payeur permet de fixer les conditions dans lesquelles l'allocation RSA est versée aux bénéficiaires dans le département (renouvellement en cours de signature).
- Des conventions d'orientation et d'accompagnement passées avec Pôle Emploi, la CAF, la MILE et les CCAS.



- Une Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) signée avec l'État fixant la participation du Conseil Départemental à la mise en œuvre de la politique d'emplois aidés.
- Deux conventions permettant à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) de verser les contributions du Département aux employeurs :
 - Convention de gestion de l'aide aux employeurs de salariés en contrat unique d'insertion
 - Convention de gestion de l'aide aux postes octroyée par le Conseil Départemental aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

DEMARCHE LABELISEE « TERRITOIRE ZERO NON-RECOURS »

En juillet 2023, le Département de la Guadeloupe a fait partie des lauréats de l'appel à projet "Territoire Zéro Non-Recours" dont l'objet est de proposer des dispositifs innovants pour favoriser l'accès aux droits des personnes. Le Conseil Départemental est chef de fil de réponse à l'appel à projet et de cette dynamique, en étroite collaboration avec les services de la Préfecture ainsi qu'avec plusieurs partenaires :

- La CAF,
- La Caisse Générale de Sécurité Sociale,
- L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration,
- Pôle Emploi,
- L'Union Départemental des Centres Communaux d'Action Sociale (UDCCAS).

Cette labellisation nationale s'accompagne d'un soutien financier et technique de l'Etat de 2024 à 2027, avec un apport de 150 000 €/an au Conseil Départemental et à ses partenaires pour le déploiement de leurs actions de lutte contre le non-recours.

Parmi les actions envisagées :

- La systématisation des événements « d'aller-vers » type « caravane des droits » lors desquels des bus équipés de guichets s'approchent au plus près des populations,
- L'édition d'un guide des droits multilingue distribué dans les lieux publics,
- La sensibilisation des commerçants pour l'orientation des demandeurs de droits...

Les actions prévues concerneront toute la Guadeloupe à partir de septembre 2023

PLAN DEPARTEMENTAL D'ACTION POUR LE LOGEMENT ET L'HEBERGEMENT DES PERSONNES DEFAVORISEES (PDALHPD) DE GUADELOUPE 2017-2022

Le PDALHD s'inscrit dans le cadre réglementaire de la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (ALUR) du 24 mars 2014, dont l'article 1er rappelle que « Garantir le droit au logement constitue un devoir de solidarité pour l'ensemble de la nation ».

Les objectifs du PDALHPD de Guadeloupe traduisent la volonté des partenaires de :

- Faire du PDALHPD un outil dynamique sur les territoires en mobilisant les acteurs autour de la démarche puis de l'animation des actions retenues,
- **Assurer un parcours résidentiel orienté prioritairement vers le logement autonome, en renforçant la production de logement très social et le recours à un accompagnement social adapté au travers d'un partenariat étroit entre les différents acteurs,**
- Lutter contre l'habitat indigne grâce à une connaissance partagée de la problématique et à une utilisation renforcée des procédures et des aides pour l'amélioration des logements,



- Renforcer la prévention en matière d'impayés locatifs et d'expulsions locatives, à travers la formalisation et l'harmonisation des dispositifs et des pratiques.

Ainsi le PDALHD s'articule autour de 4 grandes orientations, contribuant à lever le frein de l'accès au logement pour les publics les plus défavorisés :

- Accueillir et héberger dignement les personnes dans l'attente d'un logement
- Faciliter l'accès au logement des publics du Plan
- Accompagner les ménages dans un habitat de qualité
- Renforcer le pilotage et l'animation du Plan

3.2.3 Niveau intercommunal

PROJET DE TERRITOIRE « RIVIERA DU LEVANT 21 »

Le Projet de Territoire de la CARL, élaboré en 2016, est actuellement en cours de révision. Il est le fruit d'une démarche inédite en Guadeloupe et se traduit via une feuille de route stratégique sur un horizon de 4 ans. Il est porté par 5 grands piliers :

- Un territoire préservé et à forte identité ;
- Une destination touristique renouvelée et un territoire d'activités diversifiées ;
- **Un bassin de vie dynamique et une communauté solidaire ;**
- Un territoire « intelligent » adossé au déploiement de l'écosystème numérique Riviera 3.0 ;
- Une gouvernance locale renforcée à la faveur de la consolidation du bloc communal (communes/CARL).

C'est dans le cadre de ce projet de territoire que s'inscrit la démarche d'élaboration d'un PLIE, déclinaison du troisième grand pilier.

CONTRIBUTION DE LA CARL AU PLAN DE RELANCE

Dans le cadre du plan de relance 2020, la CARL s'est engagée au côté de la Région sur 7 orientations phares :

- 1- Fédérer en coordonner les interventions économiques et sociales à l'échelle du territoire
- 2- Poursuivre l'accompagnement des petites entreprises commerciales et artisanales
- 3- Privilégier le maintien et le développement des entreprises communautaires et l'émergence d'activités économiques innovantes et nouvelles sur des secteurs porteurs
- 4- Souvenir la stratégie et les actions de promotion touristique et de loisirs
- 5- Poursuivre l'accompagnement fiscal
- 6- Poursuivre et étendre la politique de renforcement des pôles commerciaux, artisanaux et de services
- 7- Favorise l'innovation entrepreneuriale – Faire de la RDL un territoire numérique

Dans le cadre de l'orientation 1, la CARL soutient le développement de mesures d'accompagnement destinées à faciliter l'insertion des publics fragiles :

- Sensibiliser et inciter les porteurs de projet à la création de nouveaux modèles d'entrepreneuriat
- Effectuer un diagnostic partagé de l'offre d'accompagnement des publics fragiles
- Conduire une démarche ciblée de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



- Participer à la démarche de structuration et au renforcement de l'Economie sociale et solidaire

PLAN DE DEPLACEMENT URBAIN DE CAP EXCELLENCE ET DE LA RIVIERA DU LEVANT

Le PDU est un document de planification qui détermine, dans le cadre d'un périmètre de transport urbain, l'organisation du transport des personnes et des marchandises, la circulation et le stationnement. Un premier PDU 2009-2019 avait été réalisé sur l'agglomération Centre Guadeloupe (Abymes, Baie-Mahault, le Gosier et Pointe-à-Pitre). Le nouveau PDU portera sur le territoire des deux agglomérations de CAP Excellence et la Riviera du Levant, sur lequel le Syndicat mixte des transports du Petit Cul-de-Sac Marin est Autorité organisatrice de mobilité.

Le diagnostic (tome 1 – Socio-démographie & Mobilité), finalisé en 2018, fait état de plusieurs enjeux auxquels répondre via le nouveau PDU, ainsi que de plusieurs pistes de réflexions/propositions :

- Poursuivre la mise en place du réseau de transport public avec une dimension nouvelle (La desserte de la Désirade, qui intègre le périmètre du SMT donne une dimension nouvelle à la question maritime) ;
- Favoriser des nouveaux comportements de déplacement et organiser l'intermodalité des transports ;
- Renforcer l'adaptation du réseau routier à de nouveaux usages (covoiturage, modes doux) ;
- Prendre en compte les responsabilités spécifiques d'un territoire « central » (concentration des infrastructures majeures de transport et des pôles d'emploi les plus actifs, générant des déplacements interurbains de longue distance) ;
- Optimiser les réseaux et outils, mutualiser les interventions et engager une recherche de modes de financement complémentaires à ceux existants pour répondre aux besoins importants en termes d'investissements dans les infrastructures de transport et en termes de financement du service public.

3.2.4 Niveau communal

L'ACTION SOCIALE COMMUNALE

Les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) constituent l'outil principal des municipalités pour mettre en œuvre les solidarités et organiser l'aide sociale au profit des habitants de la commune. Ainsi, ils ont pour rôle de lutter contre l'exclusion, d'accompagner les personnes âgées, de soutenir les personnes souffrant de handicap et de gérer différentes structures destinées aux enfants.

Pour y parvenir, les CCAS possèdent d'ailleurs une double fonction :

- Accompagner l'attribution de l'aide sociale légale (instruction des dossiers de demande, aide aux démarches administratives...)
- Dispenser l'aide sociale facultative (aide alimentaire, micro-crédit social...), fruit de la politique d'action sociale de la commune.



Principaux enjeux identifiés

- De nombreuses politiques traitant de l'emploi et de l'insertion professionnelle des publics, déployées à différents échelons territoriaux et ciblant une diversité de public.
- Une vigilance à avoir en matière d'articulation du déploiement d'une politique locale en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle avec l'ensemble des politiques et des cadres stratégiques.
- Un enjeu de mobilisation et d'implication des différents interlocuteurs régionaux, départementaux et locaux dans la démarche de la CARL afin d'optimiser la complémentarité des différents cadres d'intervention.



3.3 L'OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUR LE TERRITOIRE DE LA CARL

3.3.1 Préalable : un contexte législatif en forte évolution

Informations datées du 16 novembre 2023 et issues du site Vie-publique.fr réalisé par la Direction de l'information légale et administrative (DILA), rattachée aux services de la Première ministre

Le paysage des dispositifs et de l'offre en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle va connaître une évolution conséquente au cours de l'année à venir. En effet, le projet de loi pour le Plein Emploi prévoit la **création au 1er janvier 2024 d'un nouvel opérateur dénommé "France Travail" en remplacement de Pôle Emploi**, dont les missions sont renforcées, faisant suite à l'expérimentation du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) engagée en 2020. La création de France Travail a un double objectif : proposer un meilleur accompagnement à toutes les personnes qui ne sont pas capables de retrouver seules un emploi et renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs processus de recrutement.

Cette évolution prend appui sur un « **Réseau pour l'emploi** » réunissant l'opérateur France Travail, l'État, les collectivités locales, les missions locales et Cap emploi, qui partageront un système d'information commun. Le réseau aura pour principales missions : l'accueil, l'orientation, l'accompagnement, la formation, le placement des demandeurs d'emploi ou des personnes en difficultés sociales ou d'insertion ainsi que la réponse aux besoins des employeurs.

Un « **comité national pour l'emploi** », présidé par le ministre de l'emploi, fixera les règles de fonctionnement du réseau et définira les orientations stratégiques au niveau national. Des « **comités territoriaux pour l'emploi** » sont aussi prévus aux niveaux régional et départemental et dans les bassins d'emploi.

Le projet de loi pour le Plein Emploi prévoit une **inscription généralisée et automatisée auprès de l'opérateur France Travail** qui sera mise en place, au plus tard en 2025, pour toutes les personnes sans emploi, à savoir les demandeurs d'emploi relevant aujourd'hui de Pôle Emploi, les bénéficiaires du RSA, les jeunes accompagnés par les Missions Locales et les personnes handicapées accompagnées par Cap Emploi.

Tous ces demandeurs bénéficieront d'une orientation selon des critères communs et d'un diagnostic global suivant un référentiel partagé. Ils devront signer un contrat d'engagement, qui viendra remplacer les dispositifs actuels et comportera « un plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle » et une obligation d'au moins 15 heures d'activité par semaine (actions de formation...) pour les demandeurs d'emploi nécessitant un accompagnement ou les allocataires du RSA (volume horaire pouvant être abaissé ou exclu selon la situation du signataire).

Le projet de loi pour le Plein Emploi traite également de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, avec l'objectif de faciliter leur emploi dans les entreprises ordinaires pour ceux qui le peuvent. Enfin, un volet est consacré à la gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant, avec l'idée de supprimer les freins à la reprise d'emploi des parents de jeunes enfants. Les communes se voient confier le rôle d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant.

Ce contexte va inévitablement modifier la donne en matière de déploiement de l'offre de services, d'accès aux droits, de gouvernance, de coordination et de réponses à apporter aux demandeurs d'emplois sur les territoires. **En conséquence, la CARL devra intégrer ces évolutions à venir dans sa réflexion pour le déploiement d'une politique locale en faveur de l'emploi et de**



l'insertion professionnelle. Elle devra en particulier être partie prenante du « Réseau pour l'Emploi » et des « Comité territoriaux pour l'emploi »

3.3.2 Cartographie générale de l'offre recensée

Figure 66 : Cartographie ciblée de l'offre de formation et d'insertion professionnelle

Publics	Moins de 25 ans	Personnes en situation de handicap	Bénéficiaires du RSA	De longue durée	DE / bRSA de plus de 50 ans
Offre de service					
Formation professionnelle (Offre et financement)	RSMA (hors CARL) Er2C (hors CARL) Conseil Régional Établissements de formation initiale		Conseil Départemental		
	Guadeloupe Formation (Hors CARL) Organismes de formation implantés sur la CARL				
Accompagnement vers l'emploi	Pôle Emploi				
	Mission Locale NQT	Cap Emploi	Conseil Départemental		
Dont action d'insertion par l'activité économique	Ste Anne		Ste Anne Conseil Départemental		
Dont accompagnement global / long / adapté spécifique	Conseil Départemental Mission Locale Pôle Emploi	Cap Emploi	Conseil Départemental Pôle Emploi	Pôle Emploi	CCAS Pôle Emploi Conseil départemental
Dont accompagnement à la création d'activité			Conseil Départemental		
	ADIE BGE CRESS Ste Anne Les Premières de Guadeloupe (hors CARL) 60 000 rebonds (hors CARL)				
Dispositifs visant à lever les freins à l'emploi	Conseil Départemental Mission Locale	Cap Emploi	Conseil Départemental		CCAS Conseil Départemental
	Pôle Emploi				
Dont aide à la mobilité			Conseil Départemental Solidarités SOS		
Pôle Emploi					
Dont accès / aide au logement	Mission Locale		Conseil Départemental		
Dont accompagnement numérique	Mission Locale				
	Le Gosier Ste Anne Pôle Emploi				
Dont aide financière directe	Mission Locale		Conseil Départemental		
	Ste Anne Pôle Emploi				



3.3.3 Offre de formation professionnelle

3.3.3.1 Établissements de formation initiale

L'offre de formation initiale du territoire de la CARL est relativement limitée et impose un départ des jeunes sur les territoires périphériques selon leurs projets professionnels :

- Le lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme de la Guadeloupe est implanté au Gosier. Il dispose une 60aine de places en terminale. 81% des lycéens suivent leur scolarité de la seconde à la terminale au Lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme de la Guadeloupe. 93% des lycéens de première vont en terminale dans le même établissement, et 97% de la terminale au Bac.
- La commune de Sainte Anne accueille un lycée général et technologique avec près de 1000 lycéens de la seconde à la terminale, avec un taux de réussite au bac de 98%. Pour les lycéens de la Désirade, l'accès au lycée est particulièrement problématique compte tenu de l'obligation de prendre le bateau.
- Aucun établissement de l'enseignement supérieur n'est installé à la CARL. Les étudiants du territoire doivent pouvoir, à minima, se déplacer sur la région pontoise pour suivre des études supérieures.

3.3.3.2 Actions de formation professionnelle de droit commun

Les établissements de formation professionnelle de la CARL

Un certain nombre d'établissements de formation professionnelle sont implantés sur le territoire de la CARL. Toutefois, la lisibilité de l'offre n'est pas optimale et les formations semblent être inégalement sollicitées et connues par les partenaires de l'emploi. Par ailleurs, l'adéquation avec les besoins en compétences des entreprises est aujourd'hui difficile à évaluer.

Figure 67 : Offre de formation professionnelle de la CARL

Formation	Ville	Organisme
Préparation et examen CCA (Pratique & Théorique) pour PNC Hôtesse et Steward	La Désirade	CFA DES METIERS DE L'AERONAUTIQUE CIEL OUTRE-MER
Formation CACES	Le Gosier	ACF
Bilan de compétences / VAE		APC
Formation HACCP / Permis d'exploitation établissements de restauration et débit de boisson		EFR - EXPERTISE ET FORMATION POUR LA RESTAURATION
Parcours linguistique réglementaire		FORE ALTERNANCE
Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière		FORMOTIV
Formation Français Langue étrangère		GIDEF
CAP Pâtissier ; Perfectionnement cuisine ; BTS Tourisme		GRETA
Formation théorique obligatoire Consultant en lactation certifié		LAIT'XCELLENCE
Formation Animateur commercial en parfumerie		LUXURY PARTNER ACADEMY
Formation de formateur		MMC FORMATIONS
Formation Professionnel de l'événementiel		ONE PLACE TRAINING



Formation	Ville	Organisme
Savoirs de base ; Formations bureautique ; Titres professionnels commerce, vente, comptabilité, administration, ressources humaines, secrétariat ; Pré qualification aux métiers de la mer / aux métiers de l'hôtellerie restauration ; CAP Pâtisserie ; Actions d'accompagnement et de remobilisation à visée professionnelle	Le Gosier / Saint François	CISF
Formation Langues ; Bureautique ; Conciergerie	Saint-François	FORTISS GROUP
CAP et BP Esthétique ; Formation naturopathe, conseiller en nutrition, conseiller aromathérapie		LA CREOLYA
Formation concepteur développeur d'applications		L'ITD
Titre professionnel Assistant en Ressources humaines		NRE-PED
Accompagnement VAE métiers du sanitaire et social; animation et éducation ; commerces et services ; restauration et cuisine ; coiffure ; optique	Sainte-Anne	APROCONSEIL
Formation savoirs de base ; Formations Agent d'accueil, agent d'entretien, informatique ; TP assistante de vie aux familles ; Découverte et pré-qualification aux métiers de l'environnement : Garde du littoral, garde champêtre, agent d'entretien de l'espace rurale, animateur nature		ASSOCIATION KREACYON FANMY KA
BPJEPS Educateur Sportif mention Motonautisme et Disciplines Associées		EIGL
Formation agent de propreté et hygiène		PÉPITE ACADEMY

Source : InterCarif

L'offre de Guadeloupe Formation

Guadeloupe formation déploie une offre de formation professionnelle à l'échelle de toute la Guadeloupe, avec 5 centres de formation : Petit-Bourg, Saint-Claude, Baie-Mahault, Le Moule ou Marie-Galante. Aucun centre n'est directement implanté sur le territoire de la CARL mais les actions de formation peuvent être délocalisées en fonction des publics identifiés et des moyens techniques disponibles.

Les formations couvrent les secteurs d'activité suivants :

- Développement durable et agriculture
- Pêche, nautisme et maritime
- Commerce et distribution
- Qualité et hygiène
- Bâtiment
- Tourisme, hôtellerie et restauration
- Transport et logistique
- Secrétariat et comptabilité

Enfin, des actions de pré-qualification / remise à niveau sont également proposées pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Les formations de Guadeloupe formation ne sont que très peu déployées sur le territoire de la CARL et impose au public de se déplacer sur les sites de formation de Baie-Mahault, Petit-Bourg et les Abymes. Compte tenu des très fortes problématiques de mobilité, l'accès aux formations est ainsi très complexe pour les publics.



3.3.3.3 Dispositifs pour les bénéficiaires du RSA

Dans le cadre du **Programme Départemental d'Insertion 2022-2028**, le **Conseil Départemental** déploie et finance des actions de formation à destination des bénéficiaires du RSA dans une logique de parcours d'insertion professionnelle en :

- Proposant une offre de formation collective et une prise en charge des frais annexes à la formation
- Soutenant les parcours de formation individuels dans le cadre des aides individuelles à la formation et prise en charge des frais annexes
- Favorisant l'acquisition du socle de connaissances et la professionnalisation des bRSA dans le cadre de formations collectives
- Mobilisant les prestations de bilans de compétences et de validation du projet professionnel

En 2022, dans le cadre du PDI 2022-2028, des aides financières ont été attribuées pour des actions de formation :

- 22 Aides Individuelles à la Formation
- 3 actions de formations collectives : TP Cordonnier multi-services (Effectif : 11) ; Remise à niveau avec émergence de projet (Effectif : 10) ; Français langue étrangère (Effectif : 12)
- 33 mises en conditions professionnelles pour la formation

3.3.3.4 Dispositifs dédiés au public jeune

Les dispositifs du Conseil Régional

Le Conseil Régional déploie plusieurs dispositifs de soutien à la formation des jeunes, mobilisant la Mission Locale pour les déployer dans le territoire, tels que le Chèque Qualification : dispositif de prise en charge financière de la formation des jeunes, financé par le Conseil Régional, dont 90 jeunes de la CARL ont bénéficié en 2022.

L'offre du Régiment de Service Militaire Adapté

Relevant du ministère des Outremer, le Régiment de Service Militaire Adapté (RSMA), implanté à Jarry, est un dispositif militaire de formation professionnelle et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes ultramarins, de 18 à 25 ans, éloignés du marché de l'emploi :

- Décrocheurs scolaires : 30 % à 40 % de jeunes illettrés et 60 % sans brevet des collèves
- Chômeurs longue durée
- Jeunes en risque de désocialisation : 25 % des stagiaires originaires de ZUS1

Le parcours SMA comprend les phases suivantes :

- Définition du projet professionnel selon les souhaits et les capacités du jeune, et en relation avec les besoins du marché du travail local
- Formation professionnelle : certifiante, pré-certifiante ou qualifiante (titres infra V à V : CAP)
- Apprentissage « terrain » : chantiers-école et périodes d'application en entreprise
- Ateliers de recherche d'emploi : rédaction de CV, visite de forums des métiers, recherche d'emploi par internet, préparation aux tests psychotechniques des recruteurs, simulation d'entretien d'embauche



- Appui à l'installation en métropole pour les volontaires sélectionnés : partenariat avec LADOM1 pour l'aide à la recherche de logement et la gestion budgétaire et administrative.

Le SMA propose une 30aine d'offre de formations donnant accès à une diversité de métiers (hôtellerie, restauration, bâtiment, sanitaire et social, administratif, ...) ainsi que des actions de d'orientation et découverte des métiers.

Le SMA permet aux jeunes d'être rémunérés pendant la formation. Par ailleurs, il propose également le financement du permis, l'hébergement et la restauration des jeunes en formation ce qui contribue à lever le frein de la mobilité pour les jeunes de la CARL.

L'École de la deuxième chance

L'École de la 2ème Chance de Guadeloupe, labellisé E2C, est un centre de formation pour les 18-30. Elle accueille les jeunes sur trois sites : Baie Mahault (Jarry), le Moule et Saint-Claude.

Les Écoles de la 2ème chance sont un dispositif national qui est destiné à offrir une seconde chance aux exclus du système scolaire. Il s'adresse en effet, aux jeunes de 18 à 30 ans, sortis prématurément de tout cursus scolaire depuis au moins deux ans, sans diplôme et sans qualification et qui ne peuvent, du fait de leur faible niveau, accéder aux filières de formations traditionnelles. Ces écoles dispensent un enseignement entièrement individualisé dans un accompagnement personnalisé de chacun. Les programmes d'enseignement mis œuvre sont en effet adaptés et visent, à terme, le développement des compétences personnelles, l'autonomie et la reprise de confiance en soi de ces publics en difficulté.

L'Er2C de Guadeloupe propose deux services :

- Une « remise à niveau » dans les matières fondamentales comme le français, l'écriture ou le calcul
- Une formation en alternance dans des entreprises partenaires associées au projet.

3.3.3.5 Dispositifs dédiés aux travailleurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficient de la même offre de formation que l'ensemble les demandeurs d'emplois (valide ou non), les dispositifs détaillés dans les parties précédentes s'appliquent donc également pour ce public.

Cependant, pour adapter au mieux l'offre de formation proposées aux handicaps des demandeurs d'emploi, les structures de formations sont dans l'obligation de mettre en place un *réfèrent handicap* au sein de leur structure. Celui-ci a pour mission de trouver et mettre en place des solutions opérationnelles pour ajuster la formation au handicap du bénéficiaire.

Pour l'aider dans cette mission, le réfèrent handicap peut s'appuyer sur l'expertise de conseillers Cap Emploi et de l'AGEFIPH (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.).

Cap Emploi

Cap Emploi est un réseau national délégataire d'une mission de service public de l'emploi avec deux principales missions : l'accompagnement vers et dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Le pilotage du réseau est assuré par l'État (DGEFP au niveau national et DREETS au niveau régional).

Depuis 2021-2022 un rapprochement entre pôle emploi et Cap Emploi s'est opéré avec la mise en place d'une offre de services intégrée à destination de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, au sein d'un Lieu Unique d'Accompagnement, le LUA.



Ainsi l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés au sein des agences de Pôle emploi, notamment celles présentes sur le territoire de la CARL, que leur conseiller référent soit un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi. Ils bénéficient de l'ensemble des expertises des deux réseaux qui travaillent en synergie pour apporter une réponse aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits.

3.3.4 Offre d'accompagnement à l'insertion professionnelle

3.3.4.1 Dispositifs de droit commun

L'offre de Pôle Emploi

Pôle Emploi déploie une offre de droit commun pour les demandeurs d'emploi engagés dans une démarche d'insertion professionnelle.

Ainsi, dans le cadre de ses accompagnements, Pôle Emploi élabore avec le demandeur d'emploi son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) élaboré au plus tard dans les 30 jours suivant l'inscription comme demandeur d'emploi. Le conseiller formalise avec le demandeur d'emploi son PPAE en tenant compte de la formation, des qualifications, des connaissances et des compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de la situation personnelle et familiale, du marché du travail local, de la nature et des caractéristiques de l'(ou des) emploi(s) recherché(s), de la zone géographique privilégiée et de la rémunération attendue.

Il s'agit d'un document important dans la mesure où il précise le parcours de retour à l'emploi du demandeur d'emploi qu'il formalise avec son conseiller. Il est actualisé régulièrement, selon un rythme convenu entre le conseiller et le demandeur d'emploi

Focus sur les modalités d'accompagnement proposés par Pôle Emploi

L'accompagnement renforcé : cet accompagnement est à destination des personnes les plus éloignées de l'emploi, qui ont impérativement besoin d'entretiens physiques réguliers avec leur conseiller.

L'accompagnement guidé : cette offre est destinée aux demandeurs d'emploi qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche, par des échanges physiques, téléphoniques ou par e-mail.

Le suivi et appui à la recherche d'emploi : cette modalité s'adresse aux demandeurs les plus autonomes et proches du marché du travail. Dans cette situation, les contacts sont essentiellement dématérialisés.

L'accompagnement global : en partenariat avec les Conseils départementaux, Pôle Emploi met en place des binômes réunissant des conseillers Pôle emploi et des correspondants sociaux au sein des départements. Ces derniers mobilisent, au sein des services du Département ou de structures partenaires, les professionnels de l'action sociale qui assurent un accompagnement global coordonné avec le conseiller Pôle emploi.



3.3.4.2 Dispositifs dédiés aux bénéficiaires du RSA

L'offre du PDI 2022-2028

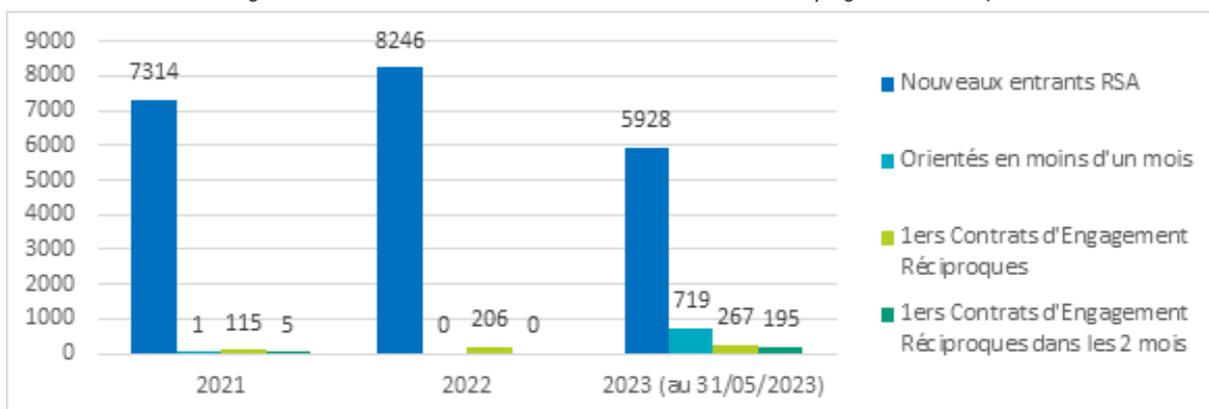
Le **Conseil Départemental** déploie le **programme départemental d'insertion 2022-2028** dans les territoires en prenant appui sur les antennes locales d'insertion, dont l'antenne du Gosier, visant à l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RSA et le développement de l'emploi via les actions suivantes :

- Soutenir les parcours individuels à travers des ateliers parcours d'insertion (API)
- Valoriser des suites de parcours avec la prime départementale insertion réussie
- Développer le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA par les contrats aidés
- Encourager la pérennisation de l'emploi des bénéficiaires RSA dans le secteur marchand par le recours à la charte de solidarité
- Conventionner la Mission Locale pour l'accompagnement socio professionnel des 16-25 ans
- Soutenir les actions et les initiatives de développement de l'emploi dans les territoires

En complément, dans le cadre de la **stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté**, le Conseil Départemental, en contractualisation avec les services de l'Etat, déploie des actions qui visent à renforcer l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA, via des dispositifs spécifiques s'intégrant dans le PDI :

- Orientation et parcours des allocataires du RSA / Référént unique visant à une orientation la plus rapide possible (moins d'un mois) vers un référent unique des nouveaux entrants dans le RSA.

Figure 68 : Indicateurs de la mesure « Orienter et accompagner les BRSA »



Source : Rapport d'exécution 2022 de la convention d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi

- Garantie d'activité départementale via la mise en place du dispositif « Atelier Parcours Insertion » qui a pour objectif de proposer des solutions pour personnaliser l'accompagnement des bénéficiaires du RSA vers la reprise d'un emploi salarié ou la création d'une activité indépendante. Ces ateliers s'articulent autour de 3 thématiques :
 - Actions d'acquisition des savoirs de base, de gestion du temps et de la santé, d'apprentissage de la mobilité et de l'autonomie
 - Actions professionnelles spécialisées de découverte des métiers et de sensibilisation à la création d'activité



- Actions de remobilisation sur les démarches de recherche d'emploi et d'intégration dans l'entreprise

Au niveau départemental, le nombre de bénéficiaires du RSA orientés vers la Garantie d'activité est passé de 13 en 2021 à 383 en 2022.

Pour autant, les ateliers Parcours Insertion (API) sont très peu mobilisés sur le territoire de la CARL et concernent très peu des bénéficiaires. En effet, ils ne répondent pas totalement aux besoins des publics avec des ateliers très orientés insertion professionnelle emploi alors que les besoins sont davantage en amont et sur des sujets périphériques.

- La plateforme de recrutement NéoJob permettant, notamment de mettre en relation des employeurs et des bénéficiaires du RSA. Au 31/05/2023, 2 400 bénéficiaires sont inscrits sur la plateforme, 1 520 ont déposé leur CV et 178 ont candidaté à un emploi.

3.3.4.3 Dispositifs dédiés au public jeune

L'offre de Pôle Emploi

Pôle emploi déploie une offre spécifiquement dédiée aux jeunes de moins de 30 ans : L'accompagnement intensif des jeunes (AIJ), dispositif d'une durée de 3 à 6 mois mis en place visant à aider les jeunes à retrouver plus rapidement un emploi. Un conseiller Pôle emploi spécialisé aide le jeune accompagné à bâtir un argumentaire pour mettre en avant ses points forts et ses atouts, lui enseigne les différentes techniques de recherche d'emploi, décrypte avec lui les attentes des recruteurs, lui permet d'élargir ses cibles professionnelles et de prospecter des employeurs.

Deux types d'accompagnements sont proposés, en individuel ou en collectif sous forme de club.

L'offre de la Mission Locale

La Mission Locale est une association loi 1901 dédiée à l'accompagnement vers l'autonomie professionnelle et sociale des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus. Reconnue Service Public de l'Emploi, la Mission Locale de Guadeloupe est financée par l'État, le Conseil Régional, le Conseil Départemental, le Pôle Emploi et le Fonds Social Européen. La Mission Locale a notamment une convention avec le Conseil Départemental, dans le cadre du PDI 2022-2028, pour l'accompagnement socio-professionnel des 16-25 ans.

Une convention de partenariat entre la Mission Locale et la CARL a été signée pour une durée de 3 années à compter du 01 janvier 2022. Ainsi dans une logique de proximité et d'accessibilité, la mission locale est présente au travers de points d'accueil sur le territoire de la CARL :

- 2 sur la commune du Gosier ;
- 1 sur la commune de St Anne ;
- 1 sur la commune de St François ;
- Une convention est en cours de rédaction avec le SPRAID, le service de prévention spécialisée de La Désirade, pour ouvrir un nouveau site sur cette commune.

Les objectifs de la convention avec la CARL sont :

- Pour la Mission Locale, de développer l'activité de ses points d'accueil sur le territoire de l'EPCI Riviera du Levant et de mettre en œuvre ou proposer des actions visant à favoriser l'autonomie professionnelle et sociale des jeunes des communes du Gosier, de Sainte Anne, de Saint François et de la Désirade.



- Pour la CARL, de répondre au-delà du plan de relance à une ambition de cohésion territoriale en matière d'insertion, d'emploi, d'accès aux services publics, d'accès à la santé, de mobilité et de lutte contre la déprise démographique.

Focus sur les dispositifs nationaux de la Mission Locale

Le Contrat d'Engagement Jeunes

Le jeune entré en CEJ s'engage à effectuer 15 à 20 heures d'activités par semaine dont au moins un entretien individuel avec son conseiller. L'objectif de cet accompagnement qui dure 3 à 6 mois, est l'emploi durable. A l'issue de son CEJ, le jeune peut également bénéficier de l'une des solutions structurantes que sont par exemple l'alternance ou le service civique. Cet accompagnement permet aux jeunes de bénéficier d'une allocation de 520 euros par mois.

Le Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie

Le Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA) est le cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes par les Missions Locales. Il s'inscrit dans la démarche du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Après un bilan partagé de la situation des jeunes accompagnés, le projet et les moyens pour l'atteindre sont définis avec un conseiller. Il s'agit de déterminer les différentes étapes concrètes du parcours d'accompagnement à travers un contrat d'engagement PACEA, qui permet ensuite au conseiller de mobiliser l'ensemble de l'offre de services de la Mission locale pour le mettre en œuvre.

Focus sur le service civique

Le service civique est un engagement volontaire de la part du jeune âgé entre 16 et 25 ans au service de l'intérêt général. Il peut être effectué auprès d'associations, de collectivités territoriales ou d'établissements publics.

Cette solution vise à offrir aux jeunes la possibilité de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, toutes les missions de service civique sont accompagnées d'un tutorat individualisé et d'un accompagnement à la définition du projet d'avenir jeune.

Ce contrat est accompagné du versement d'une indemnité de 473,04 euros net par mois majorée de 107,58 euros de critère sociaux.

La Mission Locale est un organisme agréé au niveau national et local et peut mettre en intermédiation des jeunes en service civique dans les associations.

Figure 69 : Parcours des jeunes de la CARL accompagnés par la Mission Locale

	Entrés en formation	Entrés en situation d'emploi	Dont alternance	Entrés en service civique	Ayant effectué une PMSMP ³	Entrés en CEJ/GJ ⁴	En PACEA ⁵ en cours
CARL 2022	254	422	97	78	173	391	496
Evolution 2021/2022	+36,5%	+44,5%	0%	+47%	+9%	ND	ND
Part Guadeloupe	18,3%		16,6%		ND	17,7%	18,6%

Mission Locale 2022

³ Période de mise en situation professionnelle

⁴ CEJ : Contrat Engagement Jeunes / GJ : Garantie Jeunes (dispositif remplacé par le CEJ en 2022)

⁵ Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie



Le bilan 2022 réalisé par la mission locale montre que :

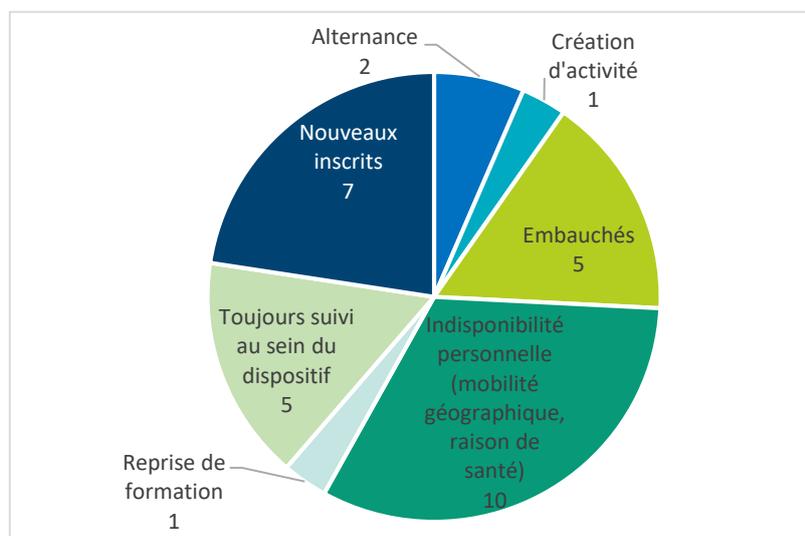
- Le nombre de jeunes de la CARL accompagnés a augmenté de + de 24 % en 2022 (1 597 jeunes accompagnés), avec en particulier une augmentation de + 25 % au Gosier.
- 78% des nouveaux accueillis sont diplômés et les diplômés titulaires d'un Bac représentent 42% de l'effectif total.
- Le taux d'insertion professionnelle des jeunes accompagnés par la mission locale est de 49,78% (795/1597 jeunes accompagnés sont entrés en contrat de volontariat/bénévolat, alternance, en emploi, formation ou scolarité)
- Les propositions faites aux jeunes de l'EPCI dans le cadre des accompagnements concernent majoritairement l'accès à l'emploi ou le projet professionnel : 54% des propositions.
- En novembre 2022 a eu lieu l'inauguration de « L'espace Coworking Rev an mwen » de l'antenne de Sainte-Anne dédié à l'insertion des jeunes via la mise en place d'une programmation spécifique d'ateliers numériques (PIX, Eva, Diagoriente et Clickn job) et d'évènements animés par les salariés et partenaires de la Mission Locale, sur les problématiques qui les intéressent.
- Par ailleurs, en 2023, des ateliers de sensibilisation sur les Métiers en tension sont proposés. Lors des regroupements, ou en individuel, les jeunes découvrent les métiers par le biais de casques virtuels. Cela permet de réaliser un premier niveau de sensibilisation avant les visites, les PMSMP et autres accompagnements existants.

L'offre de mentorat de NQT

L'Association NQT (Nos Quartiers ont du Talent) déploie un dispositif de mentorat professionnel pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des quartiers défavorisés. L'accompagnement est construit sur mesure et prend appui sur le partage de l'expérience et du réseau entre un professionnel en activité, engagé volontairement et bénévolement, et un jeune diplômé rencontrant des difficultés, afin de l'accompagner dans son parcours d'accès à l'emploi, à l'apprentissage ou à la création d'entreprise.

Sur le premier semestre 2023, l'association NQT comptabilise 25 jeunes diplômés inscrits au sein du dispositif, dont seulement 5 sont toujours suivis et 10 sont en indisponibilités personnelles.

Figure 70 : Jeunes diplômés résidant à la CARL et inscrits dans le dispositif NQT du 01/01/2023 au 31/08/2023



Source : NQT Guadeloupe 2023



3.3.4.4 Dispositifs dédiés aux travailleurs en situation de handicap

L'organisme Cap Emploi a pour mission d'accompagner l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Cette mission s'organise autour de 2 axes :

- **L'accompagnement vers l'emploi** : accompagnement des travailleurs handicapés (TH) dans leurs démarches d'insertion professionnelle
- **Accompagnement dans l'emploi** : accompagnement des salariés et des entreprises dans les cas de nouvelles situations de handicap au travail (salarié devenant TH)

L'accompagnement vers l'emploi comprend une première étape qui consiste à la réalisation d'un diagnostic du handicap du bénéficiaire et des freins générés par rapport à l'emploi. Ce diagnostic est dressé de manière collaborative entre le conseiller Cap emploi et le demandeur d'emploi. Parfois il est également partagé avec un conseiller Pôle Emploi. L'objectif de cette première étape est d'évaluer les besoins du demandeur d'emploi et de définir si son handicap est un frein ou non à son insertion professionnelle.

Par la suite, le conseiller Cap emploi accompagne le bénéficiaire dans l'élaboration de son projet professionnel, à la recherche de formations, d'offres d'emplois, etc.

L'accompagnement du conseiller Cap emploi se poursuit au cours des premiers mois d'emploi du bénéficiaire, il s'agit d'accompagner à la fois les travailleurs handicapés mais aussi les employeurs. Cette étape vise notamment à mettre en place les aménagements nécessaires et à accompagner l'entreprise dans la recherche et les demandes de financements.

Sur le territoire de la CARL : 13 demandeurs sont accompagnés par l'agence Pôle emploi-Cap Emploi située au Gosier et 36 demandeurs par l'agence située sur la commune de Saint François/

L'accompagnement dans l'emploi est uniquement mené par Cap Emploi (sans Pôle Emploi), elle consiste à accompagner les employeurs dont l'un des employés est ou devient en situation de handicap. Cet accompagnement intervient uniquement dans le cas où le handicap constitue un potentiel risque de licenciement, il est décidé en étroite collaboration avec la médecine du travail : 73 % des sollicitations émanent de cette dernière.

Les actions menées dans le cadre de cette mission concernent à la fois le travailleur : accompagnement dans la démarche de reconnaissance de statut TH, accompagnement psychologique, etc., et à la fois l'employeur : visite de l'entreprise avec le médecin du travail pour trouver des solutions pour maintenir la personne en emploi, aide à la recherche de financement, etc.

La durée de cet accompagnement n'est pas fixe, il dépend du type d'entreprise :

- Pour les entreprises privées : La mission d'accompagnement s'arrête dès que la mise en œuvre de la solution a été enclenchée. Un suivi est ensuite réalisé au bout de 3 mois avec l'employeur et le salarié pour voir si cette solution est effective.
- Pour la fonction publique : La mission d'accompagnement s'arrête dès que la solution a été trouvée, il n'y a pas de suivi de sa mise en œuvre (réalisé par l'employeur public lui-même).



A l'échelle de la Guadeloupe (données non disponibles à l'échelle de la CARL), la typologie des bénéficiaires accompagnés par Cap Emploi met en évidence :

■ Accompagnement vers l'emploi :

- 21% de taux d'accès à l'emploi des DEBOE⁶ 6 mois après la fin d'une formation
- - 3,9 % de DEBOE de longue durée par rapport à 2021
- 77.53% de taux de satisfaction des DEBOE* vis à vis de leur suivi/accompagnement

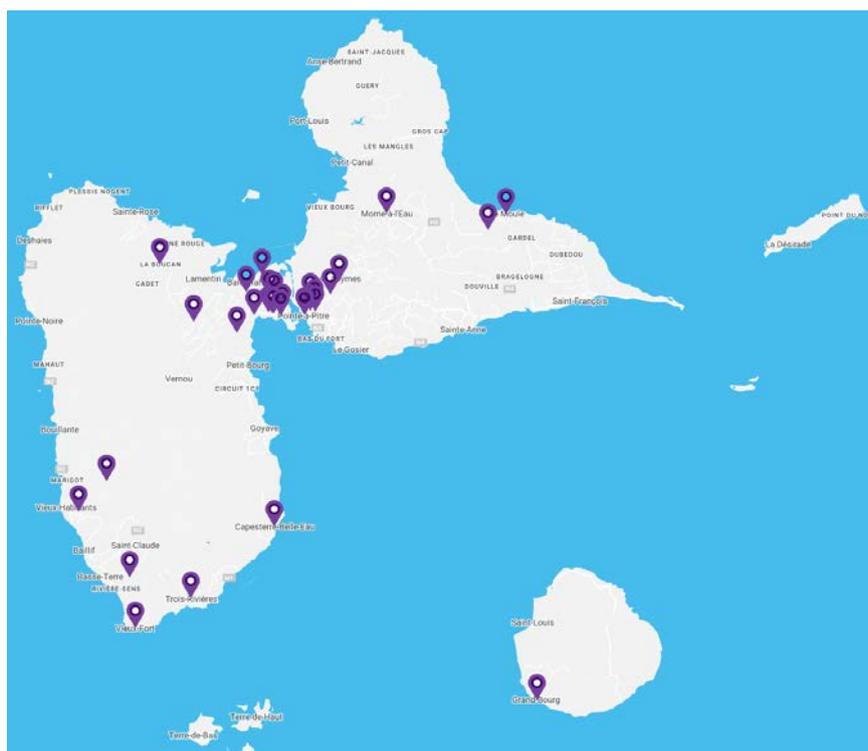
■ Accompagnement dans l'emploi :

- En 2022, 49 bénéficiaires ont été maintenus en poste sur 73 travailleurs accompagnés (67 %)
- + 19 % de maintiens par rapport à 2021
- 74% des employeurs accompagnés relèvent du secteur privé

3.3.4.5 Dispositif d'insertion par l'activité économique

Le territoire de la CARL s'illustre par l'absence de structure d'insertion par l'activité économique implantée malgré des besoins potentiellement conséquents pour certains publics tels que les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ou les jeunes.

Figure 71 : Structures d'insertion par l'activité économique en Guadeloupe



Initiative IAE 2022

⁶ DEBOE : Demandeur d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, obligation définie dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »



Les projets de chantiers d'insertion des communes de la CARL

La **commune de Sainte Anne**, en partenariat avec la CARL a deux projets en matière d'insertion professionnelle et d'insertion sociale comme préalable au retour à l'emploi :

- Projet de chantier d'insertion autour des métiers du sport et de l'animation en réponse à une tension en matière d'emplois et de recrutement, notamment au niveau de l'accueil périscolaire concernant les animateurs pour assurer l'encadrement des enfants mais également pour aménager et animer les plateaux sportifs. Ce projet est réalisé en partenariat avec la structure Kalamus et Initiativ'IAE. Il est prévu une information collective prochainement afin que l'opérateur d'insertion présente le chantier. Le sourcing est prévu en partenariat avec la Mission Locale et Pôle Emploi.
- Projet de chantier d'insertion porté par l'AFAC destiné aux jeunes à la rue autour des activités de l'audiovisuel intégrant un volet d'insertion sociale afin de lever les problématiques périphériques et de les accompagner progressivement vers une démarche d'insertion professionnelle. A travers ce projet, l'objectif visé est d'utiliser l'audiovisuel pour amener les jeunes à revoir leur estime de soi et à s'intéresser à ce secteur d'activité. Les financements ont été attribués et le sourcing va démarrer avec une mise en place courant 2024.

Un projet est en cours avec Kazarecycle et la **ville du Gosier** pour le nettoyage des sargasses sur les plages, en lien avec le service développement durable.

Le soutien à l'insertion par l'activité économique du Conseil Départemental

Dans le cadre du programme départemental d'insertion 2022-2028, le Conseil Département agit en faveur de l'Insertion par l'Activité Economique et déploie une offre en conséquence visant à soutenir :

- L'insertion par l'activité des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active
- Les SIAE employeuses des bRSA en CDDI
- La mise en place d'une politique d'achat responsable et le développement des clauses sociales d'insertion sur le territoire guadeloupéen : Le Conseil Départemental a formé des facilitateurs pour l'application des clauses sociales afin d'accompagner les donneurs d'ordre publics, dont les collectivités locales, comme les prestataires.
- Les initiatives en faveur de l'emploi dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire

3.3.4.6 Dispositif d'aide à la création d'entreprise

L'offre du Conseil Départemental

Le **Conseil Départemental**, via le Programme Départemental d'Insertion 2022-2028, inclus une action spécifique d'accompagnement des porteurs de projet de création d'activité et de soutien des chefs d'entreprise ou travailleurs indépendants (ETI) bRSA. Les différents besoins potentiels sont ainsi couverts de l'élaboration de leur projet, à la formation jusqu'à l'attribution de financements de matériel (aide du CD à hauteur de 5 000 € pour l'acquisition de matériel).

En 2022, 15 aides relatives à l'achat de matériel ont été attribuées, dont les $\frac{3}{4}$ à des femmes.

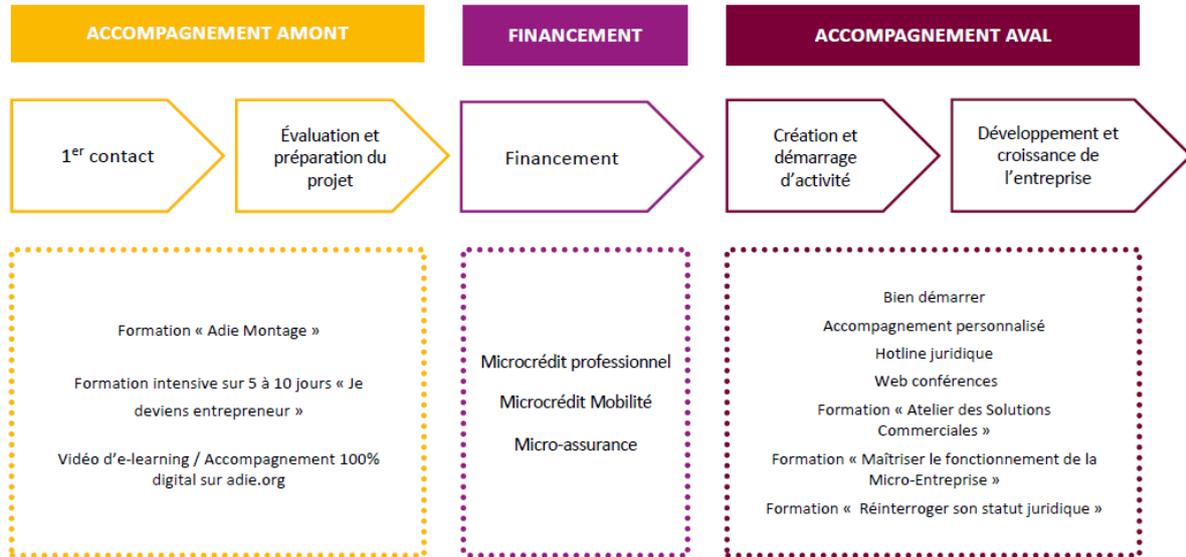
L'offre de l'ADIE

L'Adie est présente en Guadeloupe depuis 2008. Aujourd'hui, 4 agences et 1 antenne mobile permettent aux 13 conseillers ADIE de recevoir les porteurs de projet près de chez eux. L'offre de services de l'ADIE se décline via :



- Un accompagnement des porteurs de projet dans leurs démarches de création d'entreprise
- Des solutions de financement qui sont également adaptées aux publics précaires : Micro-crédit et prêt d'honneur
- Un suivi du nouveau chef d'entreprise dans une logique de consolidation de l'activité et de pérennisation de l'insertion professionnelle par la création d'activité.

Figure 72 : Parcours d'accompagnement d'un bénéficiaire par l'ADIE

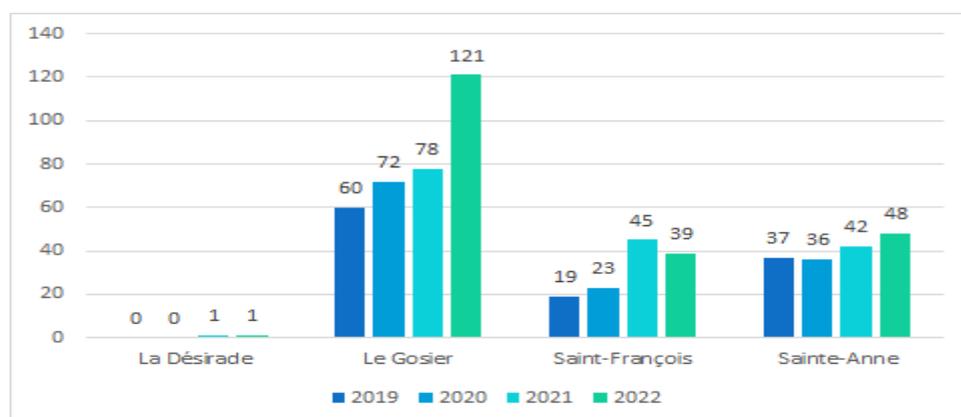


La CARL a mis en place des permanences mensuelles de l'ADIE dans 3 communes : Le Gosier, Sainte Anne et Saint François.

La typologie des bénéficiaires est sensiblement identique d'une année sur l'autre, soulignant la contribution de la création d'entreprise à l'insertion professionnelle des publics en difficulté. Ainsi, en 2022, parmi les entrepreneurs accompagnés et soutenus par l'ADIE :

- 64 % n'ont aucun diplôme
- 16% ont moins de 30 ans et 37% ont plus de 50 ans
- 65% sont des femmes
- 50% perçoivent les minimaux sociaux

Figure 73 : Nombre d'entrepreneurs accompagnés par l'ADIE



Source : ADIE Guadeloupe



L'offre de BGE

Créée en 1998, la structure Pro-Gestion Partner est affiliée au réseau des BGE, elle bénéficie du label "BGE" (boutiques de gestion) qui garantit son professionnalisme, son sens de l'éthique et la qualité de ses services. L'action générale de la BGE consiste à accompagner les porteurs de projet dans les différentes étapes de la création d'entreprise, de la sensibilisation à l'entrepreneuriat, à la recherche de financements. En moyenne en Guadeloupe, les porteurs de projet accompagnés par la BGE ont entre 30 et 40 ans et 50 % d'entre eux vont jusqu'à la création de leur entreprise.

Jusqu'en 2018, la BGE intervenait à l'échelle de la CARL au travers de :

- 3 sessions d'accompagnement collectif (ateliers, formations, etc.) par an
- D'accompagnement individuels à la création d'entreprise. Ainsi en 2018, 26 stagiaires ont été accompagnés par exemple dans des projets d'épicerie solidaire, de service à la personne, ou encore d'association d'audiovisuel.

Depuis 2018, la BGE n'a plus de convention avec la CARL, mais intervient encore sur le territoire dans le cadre de conventions communales avec les villes de Saint-Anne et Saint-François. Son action se concentre uniquement sur le champ de l'ESS avec une permanence à Saint-Anne tous les 15 jours pour recevoir et accompagner les porteurs de projets, et la mise en place d'accompagnements collectifs (ateliers sur la communication, la comptabilité, etc.) suivant les besoins identifiés à Saint-Anne et Saint-François.

L'offre associative

La structure **Les Premières de Guadeloupe** est un incubateur de projet qui permet aux femmes porteuses de projet de tester la création d'activité avant de devenir totalement indépendantes.

Implantée à Baie-Mahault, la structure propose :

- Un accompagnement personnalisé
- Des ateliers collectifs sur les principaux thèmes de la création d'entreprise
- Un hébergement dans des bureaux équipés
- Une mise en relation avec un groupe d'experts

L'**association 60 000 rebonds**, implantée à Pointe à Pitre accompagne les entrepreneurs qui ont cessé leur activité dans leur réinsertion personnelle et professionnelle sur une durée de 2 ans. L'accompagnement comprend deux volets :

- Un soutien par une marraine / un parrain chef d'entreprise ou un cadre dirigeant, bénévole, dont le rôle est d'aider l'entrepreneur en rebond à mettre en place un plan d'action pour réaliser le projet professionnel envisagé, qu'il soit salarial ou entrepreneurial.
- Un accompagnement par un professionnel certifié dont le rôle est d'aider l'entrepreneur à prendre du recul sur la situation qu'il vit et progressivement à retrouver une énergie, une confiance en soi pour lui permettre de se relancer dans un nouveau projet professionnel.



3.3.5 Dispositifs et accompagnement à la levée des freins sociaux à l'emploi

3.3.5.1 Dispositifs d'accompagnement social global

Dispositifs dédiés aux bénéficiaires du RSA

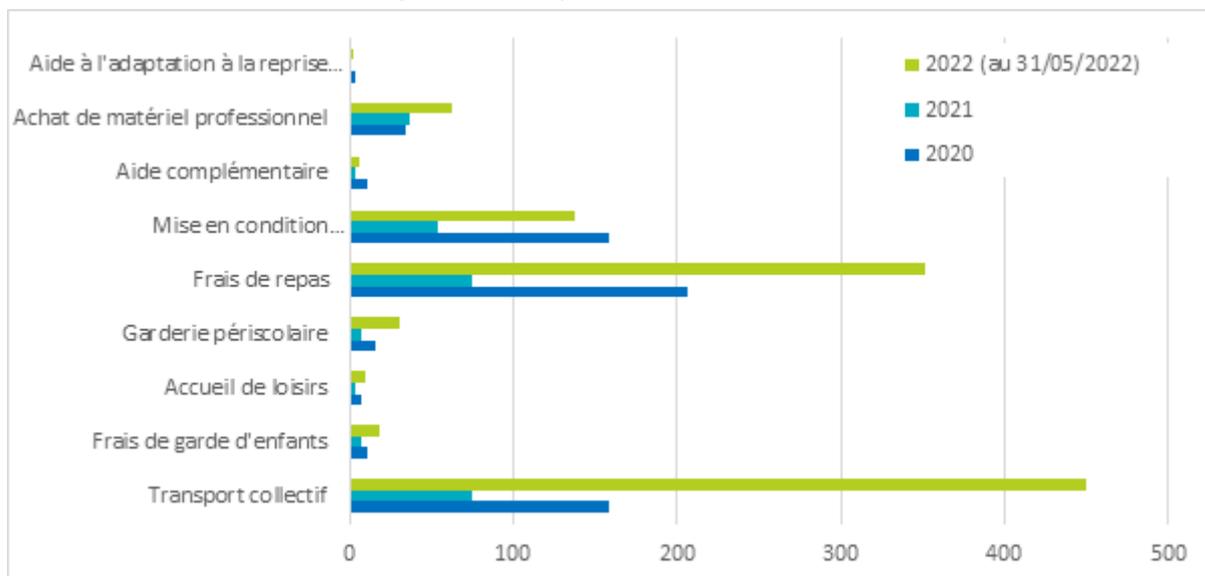
Le **Programme Départemental d'Insertion 2022-2028** consacre le premier pilier de son intervention à la levée des freins périphériques à l'insertion durable des personnes les plus en difficultés. Il prévoit pour cela le déploiement d'un certain nombre d'actions visant à accompagner les publics éloignés de l'emploi dans leur parcours d'insertion, notamment via :

- L'accompagnement des jeunes de 18-30 ans désocialisés dans leurs parcours d'insertion ;
- Le développement des actions de mobilisation et d'utilité sociale en direction des bRSA de plus de 50 ans en partenariat avec les CCAS.

Par ailleurs, dans le cadre de la **stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté**, le Conseil Départemental, déploie une action spécifique visant à soutenir la mise en activité et le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA via le Dispositif de Soutien à l'insertion par l'activité (DSIA).

Ce dispositif peut être mobilisé sur 4 champs : la mobilité, la garde d'enfants, l'alimentation et la structuration d'activité

Figure 74 : Champs de mobilisation du DSIA



Source : Rapport d'exécution 2022 de la convention d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi

Les femmes représentent 81% des bénéficiaires du dispositif. Par ailleurs, le territoire de la CARL a été particulièrement consommateur de ce dispositif en 2022 avec une mobilisation de plus de 35% du budget départemental.

Enfin, l'intervention sociale du Conseil Départemental se déploie via les **Territoires d'Actions Sociales**. Le territoire de la CARL correspond au TAS Sud Grande-Terre et comporte deux territoires d'intervention sociale (TIS) au Gosier et à Saint-Anne. Le TAS assure un accompagnement dans le cadre des orientations sociales. Les travailleurs sociaux accompagnent les bénéficiaires du RSA pour lesquels les freins à l'emploi sont importants et ne permettent pas de les inscrire dans une dynamique de professionnalisation.



Les dispositifs dédiés au public jeune

La **Mission Locale**, au travers de sa mission d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans, agit également sur l'accompagnement social global et la levée des freins à l'emploi via ses dispositifs habituels (notamment Contrat engagement jeune et Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie). Toutefois, les propositions concernant la levée des freins périphériques à l'emploi (logement, santé, ...) ne représentent que 12,6% des propositions faites aux jeunes sur le territoire de la CARL, malgré des besoins identifiés. Cela interroge sur l'adéquation des dispositifs aux besoins et sur les difficultés rencontrées par les jeunes à s'inscrire dans un parcours complet d'insertion professionnelle.

Le **Conseil Départemental** prévoit, au sein du PDI 2022-2028, l'accompagnement les jeunes de 18-30 ans désocialisés dans leurs parcours d'insertion par :

- Un travail de rue et une présence sociale dans les quartiers
- Un accompagnement social individuel et collectif, en qualité de référent unique dans le cadre de l'accompagnement des bRSA
- Un accompagnement et orientation vers les partenaires
- Des actions collectives socio-éducatives

L'offre de la CAF

Les actions et objectifs définis dans la Convention d'objectifs et de gestion signée en 2023 devraient être déclinés à l'échelle locale et contribuer à améliorer le contexte social sur le territoire de la CARL. En particulier, la convention prévoit :

- **De développer une démarche « parcours Jeune » et de faciliter l'accès au Bafa dans le cadre de l'engagement citoyen/insertion professionnelle** (dans le cadre de la *Fiche thématique 3 - Favoriser l'autonomie et l'accès aux droits des adolescents et des jeunes adultes*). Ainsi, le **dispositif « Parcours jeune » devrait être déployé** à partir de 2024/2025 sur le territoire de la CARL. Il a pour objectif d'accompagner de manière globale les jeunes de moins de 25 ans dans leurs démarches d'insertion à la fois sociale et professionnelle.
- **De contribuer, dans le prolongement de la recentralisation du RSA et dans le cadre de France Travail, à consolider l'orientation des bénéficiaires de la prestation pour faciliter les parcours d'insertion** (dans le cadre de la *Fiche thématique 5 - Soutenir les outre-mer dans la dynamique de développement de leurs équipements et services à destination des familles*)

Les dispositifs à l'attention du public isolé (cibles CCAS)

Au sein des communes de la CARL les aides sociales communales facultatives, résultat de la politique sociale communale, contribuent à l'insertion professionnelle des publics isolés qu'accompagnent les CCAS en intervenant sur les freins périphériques à l'accès à l'emploi.

Ainsi, les CCAS accueillent notamment les publics de plus de 50 ans ayant des problématiques sociales avérées sans finalité d'insertion professionnelle. Toutefois, ils disposent de peu de moyens pour véritablement proposer des accompagnements globaux et durables.

La commune et le CCAS du Gosier proposent un accompagnement social :

- Pour inciter les jeunes à initier une démarche d'insertion, avec la mise en place d'animations culturelles et sportives thématiques à visée d'insertion.
- Pour lutter contre l'oisiveté et prévenir la délinquance juvénile, avec la mise en place de stages sportifs.



D'autres actions en lien avec l'insertion sont également au stade de réflexion, en particulier la mise en place de chantiers d'insertion sur des thématiques davantage plébiscitées par les jeunes que celles souvent proposées dans ce type de dispositifs (espaces verts, BTP, déchets).

La commune de Sainte Anne agit également sur l'insertion professionnelle via :

- Le CLSPD qui conduit un travail conséquent en matière de prévention spécialisée, d'insertion sociale et de lutte contre la délinquance en lien avec les associations locales et leurs éducateurs de rue pour inciter les jeunes à aller vers l'emploi. Ainsi, un partenariat est construit avec l'association Flè a Mango dont la vocation est d'accompagner l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.
- Une cellule d'accompagnement des projets des associations et des porteurs de projet de création d'activité qui organise des soirées d'échange mensuelles pour donner des outils et informations tout en facilitant l'échange entre pairs et le partage d'expérience.

Le CCAS de la ville de Sainte Anne agit sur le volet humain de l'insertion professionnelle en contribuant à la levée des freins périphériques à l'emploi :

- Un pôle multi-accueil social accueille les habitants et permet de répondre aux différentes problématiques qu'ils rencontrent et fait fonction de lieu ressource.
- La Maison France Services au sein du CCAS permet de faciliter l'accès aux droits et la réalisation des démarches dans le cadre de l'insertion professionnelle des publics. Face aux fortes problématiques de mobilité et d'accès aux droits, avec la centralisation et la dématérialisation des services publics, elle constitue un lieu repère pour les publics.
- Un service est proposé aux jeunes porteurs de projet pour les accompagner dans la création de leur propre entreprise et un micro-crédit est mobilisable en partenariat avec le Crédit Agricole.
- Un service de banque alimentaire est proposé avec la possibilité de distribuer 10 colis par jour pour répondre à des besoins immédiats.

La commune de Saint François déploie une offre qui s'articule autour de la mise en œuvre :

- Du dispositif de service civique, chaque année une vingtaine de jeunes sont mobilisés sur des actions d'accompagnement à la scolarité dans le cadre du contrat local d'accompagnement à la scolarité (Clas) signé avec la CAF. Les jeunes faisant partie de ce dispositif ont la plupart du temps un niveau BAC et sont en réflexion quant à leur orientation.
- L'accompagnement des personnes repris de justice dans le cadre du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) avec chaque année la prise en charge de 15 personnes pour des travaux d'intérêt généraux.
- Un dispositif de contrat aidé en collaboration avec Pôle Emploi ou le Conseil Départemental.

Le CCAS de la Désirade compte une équipe d'une personne qui assure un accompagnement individuel des personnes en insertion vis-à-vis de leurs démarches administratives et sociales. Très peu d'acteurs se déplacent sur l'île de la Désirade, aussi, dans la grande majorité des cas, les personnes en démarche d'insertion doivent se rendre sur Grande-Terre. Le CCAS constitue donc le point central vers lequel les personnes se tournent pour recevoir de l'aide dans leurs démarches. En dehors de l'accompagnement du CCAS et de l'accompagnement des structures de l'insertion, il n'y a pas de dispositif spécifique à l'insertion sur la commune.



3.3.5.2 Dispositifs d'aide à la mobilité

Les dispositifs des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Pôle Emploi propose plusieurs aides en matière de mobilité : aide au financement du permis de conduire, aide financière au déplacement mobilisable en cas de démarches de recherche d'emploi ou de reprise d'emploi pour une prise en charge des coûts de transport sur une durée maximale d'un mois.

En matière de mobilité, **la Mission Locale** s'est équipée de simulateurs de conduite mobiles, utilisables sur ces différents sites. Les ateliers débuteront en 2023.

Le **Conseil Départemental**, dans le cadre du PDI 2022-2028, facilite la mobilité des bRSA par le recours à des dispositifs solidaires. L'aide directe à la mobilité du Conseil Départemental est la plus sollicitée des aides directes pour les bénéficiaires du RSA mais elle ne suffit pas à couvrir les frais, notamment en raison du coût important des transports en commun. En 2022, 110 aides à la mobilité ont été accordées sur le territoire de la CARL, dont 83% à des femmes.

Les dispositifs de l'ADIE

L'ADIE propose un micro-crédit mobilité d'un montant de 6 000 euros maximum visant à financer l'achat ou la réparation d'un véhicule, le passage du permis de conduire, une formation ou un déménagement pour permettre aux bénéficiaires de se rendre à leur travail ou de trouver un emploi.

Ce dispositif est cependant peu mobilisé au niveau de la CARL puisqu'en 2022, seulement 7 bénéficiaires y ont eu recours et 6 en 2021.

La plateforme Solidarities SOS

Depuis 2023, l'**association Solidarities** a été mandatée pour mettre en place un accueil des bénéficiaires du RSA sur les six EPCI de la Guadeloupe, dont la CARL, et leur proposer un accompagnement visant à :

- Informer et orienter les publics vers les solutions de mobilité les plus adaptées à leur besoin ;
- Conduire des entretiens diagnostics individuels de mobilité pour faciliter l'insertion professionnelle en considérant les freins matériels, géographiques, socio-culturels et psychologiques ;
- Mettre en place des ateliers sur les thématiques liées à la mobilité et permettant aux publics d'accéder à une mobilité autonome ;
- Favoriser l'obtention du permis de conduire ;
- Proposer des solutions de mobilité solidaire complémentaires à l'offre existante. Ainsi, en octobre 2023, la **plateforme d'écomobilité inclusive « MOB'iles »** a été inaugurée.

A l'occasion du diagnostic mobilité conduit en préalable au déploiement de cette offre, des réunions d'information territoriales ont été conduites : 200 bénéficiaires du RSA ont été conviés sur la commune du Gosier, pour un taux de présence de 50% (contre un taux de présence de 76% au niveau départemental pour 3 170 bénéficiaires du RSA convoqués)



Les dispositifs déployés par les CCAS et les communes

La commune et le CCAS du Gosier, en collaboration avec la mission locale, ont mis en place le dispositif « l'insertion à votre porte » pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes dans les quartiers. L'objectif est de pallier les difficultés de mobilité des jeunes et proposant de l'information et de l'accompagnement individuel au sein de chaque quartier de la commune une fois par trimestre. Cependant, ce dispositif a reçu une faible affluence, traduisant un réel enjeu de mobilisation des jeunes, qui sont souvent découragés par de précédentes expériences infructueuses.

3.3.5.3 Dispositifs d'accès et de maintien dans le logement

Les dispositifs des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Pôle Emploi conduit une réflexion pour la signature d'une convention entre Pôle Emploi et Action Logement visant à faciliter l'accès à un logement (dépôt de garantie, premier loyer) pour les demandeurs d'emploi.

La Mission Locale accompagne le public jeune en insertion en matière de logement de plusieurs façons selon la situation du jeune : hébergement d'urgence, intermédiation locative, appartements relais. Elle dispose ainsi d'appartements relais pour rapprocher les jeunes de leur centre de formation, de leur entreprise. En 2022, 157 jeunes de la CARL ont été accompagnés sur ce sujet par la Mission Locale.

Le **Conseil Départemental** dans le **Programme Départemental d'Insertion 2022-2028** agit en matière de logement :

- Accompagnement des bRSA à accéder et à se maintenir dans le logement
- Participation aux dispositifs d'aide pour l'amélioration de l'habitat
- Facilitation de l'accès en urgence à un logement
- Favoriser l'accession à la propriété sociale et très sociale

L'offre de la CAF

Les **logements locatifs très sociaux (LLTS)** prévoient un nombre de places réservées pour les familles accompagnées par la CAF au sein de logements de bailleurs sociaux. L'offre de logements disponibles est généralement suffisante. Sur le territoire de la CARL, plus d'une centaine de logements sont disponibles.

Les dispositifs déployés par les CCAS et les communes

Le CCAS de la ville de Sainte Anne intervient en matière d'accès et de maintien dans le logement via deux modalités :

- Le service Habitat Kaze agit sur le volet l'accès au logement (agrément SNE, collaboration avec l'ensemble des bailleurs sociaux) et l'amélioration de l'habitat en partenariat avec Soliha, le Conseil Départemental (FSL) ;
- L'aide facultative est également déployée pour répondre à un besoin financier immédiat / secours exceptionnel d'habitant en grande difficulté. Des aides à l'habitat, aux étudiants, à la formation et à l'accès à l'énergie (eau, élect,...) sont financées.



3.3.5.4 Dispositifs d'inclusion et d'accompagnement numérique

Les dispositifs des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Pôle Emploi propose des formations pour le développement des compétences numériques de demandeurs d'emploi.

La Mission Locale a mis en place des ateliers spécifiques relatifs à l'évaluation des compétences numériques en complément des dispositifs nationaux des Missions Locales : 5 types d'ateliers déployer sur les 4 communes de la CARL et totalisant 586 jeunes participant sur l'année, dont les deux-tiers (64%) sur la commune de Sainte Anne.

Le **Conseil Départemental** inclut dans le PDI 2022-2028 le soutien à la mise en place de plateformes numériques ou toutes expérimentations favorisant l'employabilité des bRSA

Les dispositifs déployés par les CCAS et les communes

La commune et le CCAS du Gosier organisent des formations à l'utilisation des outils numériques à destination des seniors et une aide spécifique à l'équipement numérique à destination des familles. De plus, en collaboration avec la mission locale située dans les mêmes locaux que la CCAS, il est envisagé de mettre en place une borne informatique avec un agent d'aide à son utilisation (création d'un emploi aidé) pour faciliter les démarches administratives liées à l'insertion, à la fois pour les jeunes et les personnes plus âgées. Ce dispositif serait complémentaire au bus France Service qui est itinérant sur le territoire.

La commune de Sainte Anne met en place des ateliers pour lutter contre la fracture numérique notamment pour les seniors mais également pour d'autres publics.

3.3.5.5 Dispositifs d'aide à la garde d'enfants

Les dispositifs des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Pôle Emploi déploie une aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI) dans le cadre de l'entrée en formation. Par ailleurs, une convention est signée avec les structures d'accueil du jeune enfant de Sainte Anne, Saint François et Gosier pour des places réservées.

Dans le cadre du PDI 2022-2028, le **Conseil Départemental** apporte une aide directe pour le financement d'un mode de garde. En 2022, 20 aides ont été accordées sur le territoire de la CARL. Il s'agit 100% de femmes.

Les dispositifs déployés par les CCAS et les communes

La commune et le CCAS du Gosier mettent à disposition des places réservées pour les enfants des familles monoparentales en démarche d'insertion au sein de 2 crèches, dans les quartiers de Mangot (12 places) et Montauban (9 places).

Le CCAS de Sainte Anne étudie également un projet de création de 16 MAM au sein des écoles de la commune, chaque MAM accueillant 4 assistantes maternelles (sachant qu'il y a 24 Assistantes maternelles sur le territoire communal aujourd'hui) en réponse aux 300 demandes de mode de garde d'enfants.

Au niveau de la commune de Saint François, pour lever les freins liés à la garde d'enfants, une crèche labélisée AVIP devrait ouvrir au second semestre 2024, avec l'offre de 60 places dont 10 réservées pour les parents en démarches d'insertion.



L'offre de la CAF

Dans le cadre de la Convention d'objectifs et de gestion de la CNAF, il est prévu d'**augmenter le nombre de structures labellisées « à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) »**, avec un objectif de doubler l'effectif à l'échelle nationale entre 2023 et 2027 (dans le cadre de la *Fiche thématique 1 - Répondre aux besoins d'accueil diversifiés des jeunes enfants et de leurs familles dans le cadre du service public de la petite enfance*).

3.3.5.6 Dispositifs relatifs à la santé

Les dispositifs des acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Pôle Emploi met en place un parcours emploi santé qui permet au demandeur d'emploi de bénéficier si besoin d'un soutien psychologique, d'enclencher un parcours de soin adapté et/ ou d'être accompagné dans les démarches de reconnaissance de handicap.

La Mission Locale propose aux jeunes de 16 à 25 ans des consultations avec un psychologue, qui intervient sur les différentes antennes de la Guadeloupe. Un partenariat est établi avec la maison des adolescents pour une prise de relais en cas de besoin. En 2022, 244 jeunes de la CARL ont été accompagnés sur les thématiques de la santé.

Le **Programme Départemental d'Insertion 2022-2028 du Conseil Départemental** prévoit des actions relatives à la santé et à la sociabilisation des publics :

- Proposition d'un appui social individualisé aux bRSA présentant des difficultés psychosociales
- Développement du partenariat avec les réseaux de santé

L'offre de la CAF

Le dispositif Points d'accueil écoute jeunes (Paej) devraient être mis en place sur le territoire de la CARL à partir de 2024. Ce sont des structures de proximité qui accueillent de façon inconditionnelle, gratuite et confidentielle les jeunes âgés de 12 à 25 ans ainsi que leurs familles.



Éléments clés et principaux enjeux identifiés

- Une offre limitée en formation initiale professionnalisante et une offre de formation professionnelle importante mais peu lisible d'après les partenaires. Un enjeu d'optimisation de l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins de recrutements des entreprises est souligné.
- Des dispositifs nombreux pour accompagner les publics vers l'emploi et dans leur parcours d'insertion professionnelle. Les acteurs de l'emploi sont globalement bien implantés sur le territoire, notamment pour accompagner les jeunes et les bénéficiaires du RSA, et dont la présence se justifie par des besoins réels de plus en plus importants.
- Une absence de structure d'insertion par l'activité économique implantée sur le territoire malgré des opportunités de chantiers d'insertion nombreuses et des besoins importants des publics les plus éloignés de l'emploi en tant qu'étape clé de leur parcours d'insertion professionnelle.
- Quelques carences mises en évidence pour des publics qui auraient besoin d'un accompagnement spécifique et/ou renforcé, tels que les jeunes décrocheurs, les demandeurs d'emploi de longue durée seniors ou encore les femmes n'ayant jamais travaillé, avec un enjeu d'expérimenter des dispositifs dédiés.
- Une offre d'accompagnement social qui reste à renforcer et à étoffer compte tenu des freins à l'emploi et de la désinsertion sociale de plus en plus prononcée. Les publics, en particuliers les jeunes, ont de réelles difficultés à se mobiliser sur toute la durée d'un parcours d'insertion professionnelle mettant en évidence la nécessité d'explorer de nouvelles formes d'accompagnement.
- Des dispositifs nombreux pour la levée des freins à l'emploi permettant d'apporter globalement un premier niveau de solution au public en démarche d'insertion professionnelle.
- Toutefois, en termes de mobilité, les solutions de soutien ne permettent pas de pallier totalement les difficultés, notamment en raison du coût des transports en commun et de la couverture inégale du réseau de transport en commun. Face à des services présents à l'échelle intercommunale, mais implantés au sein des bourgs principaux, l'accès à l'emploi et aux services est notamment particulièrement complexe pour les publics des zones rurales des grands fonds ou de La Désirade, l'accès à l'emploi reste complexe. Cela souligne un enjeu d'aller-vers les publics les plus précaires et les plus éloignés de l'emploi.



4 ANALYSE DES ENJEUX & ELEMENTS DE REFLEXION

4.1 LES ENJEUX EN TERMES DE PUBLICS CIBLES, DE BESOINS NON COUVERTS ET DE VIVIERS D'EMPLOIS

4.1.1 Les publics les plus éloignés de l'emploi

La CARL est un territoire moins concerné par les problématiques sociales que d'autres territoires de Guadeloupe, avec des indicateurs de précarité et du marché de l'emploi qui sont plutôt favorables et une activité économique touristique créatrice d'emploi. Pour autant, il existe des publics en difficulté et éloignés de l'emploi pour lesquels il y a un enjeu d'accompagnement :

- Les demandeurs d'emploi longue durée seniors pour lesquels aucun accompagnement social et professionnel ciblé n'est proposé alors qu'ils sont de plus en plus nombreux. Il s'agit principalement d'ouvriers qualifiés pour lesquels il y a un enjeu à sensibiliser les entreprises sur la plus-value qu'ils représentent en matière de transmission de compétences ;
- Les publics n'étant suivis par aucun acteur de l'emploi mais étant repérés par les associations, les CCAS et les TAS, qui n'ont pas toujours les moyens pour les accompagner efficacement et durablement ;
- Les jeunes avec de multiples difficultés (errance, toxicomanies). Plus globalement, le public jeune est difficile à mobiliser dans un parcours d'insertion professionnelle. Aussi, malgré de nombreux dispositifs qui leurs sont destinés, il s'agit d'un public nécessitant véritablement un accompagnement renforcé et différent, voire innovant ;
- Les femmes, notamment celles qui n'ont jamais travaillé, s'étant occupées de leurs enfants en bas âge. Ainsi, d'après les partenaires de l'emploi, de nombreuses femmes bRSA se lancent dans la création d'entreprise car elles n'arrivent pas à trouver d'activité pérenne et compatible avec leur vie de famille. L'enjeu est alors de les accompagner pour leur permettre de pérenniser leur activité.
- Les publics résidant dans les grands fonds et sur l'île de la Désirade, éloignés des services d'accompagnement à l'insertion professionnelle et pour lesquels la conduite des démarches d'insertion professionnelle est particulièrement difficile (zone blanche numérique, coût et temps de transport, éloignement des services, ...). L'enjeu est de déployer des démarches d'aller-vers conséquentes dans ces territoires

Enfin, le constat relativement unanimement partagé des partenaires vis-à-vis des publics éloignés de l'emploi est la difficulté à les mobiliser sur la durée dans un parcours d'insertion professionnelle. Il existe une forme de découragement des publics vis-à-vis des parcours d'insertion qu'ils trouvent trop longs face à l'incertitude de l'effectivité d'un emploi à l'issue.

4.1.2 Les besoins non couverts ou partiellement couverts

4.1.2.1 En matière d'emploi et de formation

Sur le sujet de la formation professionnelle, il existe un enjeu fort **d'évolution des compétences des bénéficiaires** en lien avec les besoins de recrutement des entreprises et les mutations économiques :



- En effet, malgré une offre de formation assez conséquente, l'adéquation avec le marché du travail, notamment avec les métiers en tension, n'est pas optimale d'après les partenaires de l'emploi.
- Par ailleurs, il est également constaté un manque en matière de formation de préqualification et de préparation aux demandeurs d'emploi à la formation, notamment afin d'accompagner les publics éloignés de l'emploi vers l'acquisition de compétences pour les métiers en tension.

L'absence de **structures d'insertion par l'activité économique** est une véritable carence pour le territoire. En effet, il s'agit d'un outil d'insertion particulièrement adapté aux publics non employables immédiatement avec des problématiques sociales avérées (telles que l'addiction). Aujourd'hui, ces publics, résidents de la CARL, sont mobilisés sur des chantiers d'insertion dans d'autres territoires.

En matière d'**insertion professionnelle**, les partenaires soulignent un certain nombre de besoins non couverts :

- Accompagnement des femmes à la démarche d'insertion afin de leur montrer la plus-value d'une activité professionnelle (sur le modèle par exemple du dispositif *On dot ballan pou fanme guadloup* qui avait été déployé sur une durée limitée).
- Consolidation de l'accompagnement à l'entreprenariat, notamment après la création afin de fiabiliser l'entreprise et de pérenniser l'activité.

4.1.2.2 En matière de levée des freins périphériques

Les nombreux dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle déployés sur le territoire de la CARL se heurtent à des freins périphériques qui entravent la conduite des démarches et l'accès à un emploi. Il est fréquent que l'accompagnement à l'emploi mette en lumière des problématiques sociales marquées et des freins périphériques nombreux face auxquels les solutions et dispositifs mobilisables ne sont pas toujours suffisants et/ou satisfaisants.

Le principal frein au parcours d'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi est **la mobilité**. Le coût est important et les aides à la mobilité arrivent généralement dans des délais très longs, amenant les publics en insertion à abandonner leurs démarches et à se démobiliser face aux dépenses de mobilité induites. La démarche conduite actuellement par la CARL à travers le Plan de Déplacement Urbain devrait d'une part permettre d'apporter les premiers éléments de réponse et d'autre part accorder une attention spécifique aux déplacements des publics fragiles.

Par ailleurs, aujourd'hui, le fonctionnement de l'action sociale et de l'insertion professionnelle s'inscrit dans le curatif / la réparation. Or, face à des publics en difficulté, le besoin serait d'agir sur **la prévention et l'accompagnement social**, en complément de l'insertion professionnelle pour éviter d'arriver aux situations critiques :

- Des besoins importants en matière d'insertion sociale sont identifiés et sont finalement assez peu couverts. En effet, l'offre intervient davantage sur un accompagnement socio-professionnel avec une finalité d'emploi. Or, les publics cumulant de plus en plus de difficultés, un accompagnement social complet est souvent un préalable nécessaire.
- Le déploiement d'ateliers de remobilisation sociale constitue aujourd'hui un vrai besoin compte tenu de la difficulté à mobiliser les publics dans la durée sur les parcours d'insertion.

Concernant **l'accès au logement**, les dispositifs d'accompagnement ne permettent pas l'accès pour tous les publics éloignés de l'emploi. Le développement d'une offre spécifique d'accompagnement vers et dans le logement et de sécurisation de la relation locataire / bailleur semble être un enjeu.

Enfin, en lien avec les difficultés de mobilité et de formations des publics, le renforcement des actions et dispositifs d'**accès au numérique** et de **lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme** sont à considérer, en particulier pour :



- Les jeunes décrocheurs, jeunes NEETS, qui se retrouvent en grande difficulté dans le cadre de leur insertion professionnelle, n'ayant pas les compétences et savoirs de base indispensables.
- Les publics âgés de plus 50 ans en démarche d'insertion professionnelle qui rencontrent des difficultés avec les démarches dématérialisées et l'usage des outils numériques en entreprise.
- Les publics de la Désirade qui sont extrêmement freinés par leur éloignement géographique et n'ont souvent accès aux services que de manière dématérialisée.

4.1.3 Les secteurs et projets potentiellement pourvoyeurs d'emploi

La majorité des structures employeuses du territoire sont des structures de moins de 10 salariés et il existe également **un vivier de petites structures** qui n'embauchent pas car elles n'ont pas la capacité à effectuer la gestion administrative ou à supporter la totalité du coût des charges sociales, tels :

- Les structures associatives confrontées à la difficulté de développement de l'emploi associatif faute de soutien et compte tenu du coût que cela représente ;
- Les artisans aux compétences importantes mais qui ne se lancent pas dans le recrutement faute d'accompagnement ou de soutien dans leurs démarches.

Le secteur de l'**hôtellerie restauration** est en pleine mutation face au changement de mode d'hébergement touristique :

- Il s'agit d'un secteur à mobiliser dans le cadre de la formation et de l'insertion professionnelle des publics, et notamment des jeunes en lien avec le lycée de l'hôtellerie et de la restauration implanté au Gosier ;
- Les entreprises du territoire de la CARL recrutent de nombreux saisonniers, dont une partie vient de la métropole. Il y aurait donc un enjeu à accompagner l'insertion des demandeurs d'emploi du territoire pour répondre à ce besoin, notamment via l'Insertion par l'Activité Économique ;
- Le secteur du service aux hébergements touristiques de type location d'appartements ou de maisons, gîtes, chambres d'hôte, pourrait représenter une opportunité via la création d'une conciergerie au regard de la mutation du modèle d'hébergement touristique et de l'ampleur des besoins sur le territoire.

Enfin, en lien avec le poids du secteur de l'économie sociale et solidaire et le vieillissement de la population, les **métiers des services à la personne** constituent également un vivier potentiel d'emploi sur le territoire. En revanche, sur ce secteur d'activité, il existe un enjeu fort de valorisation des métiers auprès des publics d'une part et de collaboration avec les employeurs pour leur permettre de proposer des postes attractifs d'autre part.



4.2 LES ENJEUX DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE LOCALE EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

4.2.1 Retour d'expérience des autres PLIE de Guadeloupe

4.2.1.1 PLIE Cap Excellence

Historique de la démarche

En 2019, prenant appui sur une démarche consultative (entretiens et groupes de travail), sur un diagnostic socio-économique territorial et sur la définition d'orientations stratégiques partagées, **le premier protocole d'accord du PLIE (2020-2022)** devait permettre « d'animer le réseau d'acteurs et opérateurs locaux en contractualisant avec eux la mise en œuvre des diverses composantes de parcours d'insertion : accueil, orientation, mise en situation professionnelle, formation, accompagnement individualisé, placement à l'emploi et suivi pendant les six premiers mois de l'emploi durable ».

Ainsi le premier protocole d'accord du PLIE de Cap Excellence s'articulait autour de 5 axes :

- Axe 1 : Proposer des accompagnements, des formations et des parcours adaptés aux besoins des publics en cohérence avec les enjeux territoriaux
- Axe 2 : Coordonner l'offre d'insertion présente sur le territoire
- Axe 3 : Conforter le PLIE dans son positionnement d'outil au service du développement du territoire
- Axe 4 : Développer la formation des compétences
- Axe 5 : Consolider et développer la gouvernance locale autour du PLIE

L'objectif quantitatif du PLIE était d'accompagner dans un parcours d'insertion 300 personnes en difficulté d'insertion par an, sur la période 2020-2022.

Cependant, notamment en raison de la crise sanitaire, le démarrage effectif du PLIE n'a été enclenché qu'en 2022. Or, entre la phase initiale d'élaboration du PLIE et son démarrage opérationnel, s'est opéré un renouvellement des élus auxquels il a été nécessaire d'expliquer la démarche par la mise en place d'actions de pédagogie et de communication. Cela a accentué le retard de la mise en œuvre du PLIE. Aussi en mai 2023, la programmation du premier protocole d'accord s'est arrêté et la collectivité s'est engagée dans l'élaboration d'un 2nd protocole du PLIE.

Axe de travail du 2nd protocole d'accord du PLIE de Cap Excellence

Dans le cadre du travail engagé pour l'élaboration du **second protocole d'accord du PLIE**, les axes envisagés sont les suivants :

- Volet accompagnement individuel (obligatoire dans la cadre d'un PLIE) avec des actions de remise à niveau, de lutte contre illettrisme, de remobilisation, de découverte des métiers, des ateliers thématiques, des visites d'entreprises, etc.
- Volet insertion par l'activité économique : Chantier d'insertion
- Volet social : accompagnement à la levée des freins sociaux
- Volet formation du personnel en charge de la mise en œuvre du PLIE
- Volet « aller vers » : sensibilisation/communication auprès des entreprises, partenaires, élus et potentiels bénéficiaires.



Un nombre important de critères ont été fixés pour déterminer les publics éligibles. Cela peut constituer un frein à la fois en termes d'accès des publics aux actions du PLIE mais également en termes de suivi du dispositif car cela implique la mise en place d'un grand nombre d'indicateurs pour suivre l'ensemble des critères.

Coordination du PLIE avec les dispositifs existants

- Convention avec le Conseil Département : une partie des bRSA serait orientée vers le PLIE ;
- Coordination importante avec la politique de la ville : le PLIE est construit comme un outil du volet « insertion » de la politique de la ville bien que d'autres actions en matière d'insertion soit également conduites dans le cadre du Contrat de Ville, indépendamment du PLIE ;
- Coordination avec la démarche de GPEC en construction, via le chargé de mission entreprises de CAPEX ;
- Absence de collaboration avec les territoires de Guadeloupe porteurs d'un PLIE.

Gouvernance et animation envisagée

- 1 comité de pilotage et 1 comité technique, se réunissant chacun 1 à 2 fois par an ;
- 1 comité d'intégration qui permettra la coordination des différents partenaires de l'insertion professionnelle et sociale (CCAS notamment) du territoire. Cette instance permettra le partage des dossiers pour réorienter certains bénéficiaires sur le PLIE. Il est prévu que cette instance se réunisse autant que de besoin ;
- Équipe PLIE prévue : 4 gestionnaires de parcours dont 1 assistante sociale, 1 chef de projet, 1 agent administratif, 1 chargé de mission entreprise, 1 référent partenaire.



Recommandations et enseignements pour la mise en œuvre d'un PLIE

- Un portage politique solide et durable, affichant le PLIE comme un outil au service du développement du territoire et reposant sur un projet structuré et formalisé
- Une collaboration interne renforcée avec :
 - Le service financier pour le montage de projet et faciliter le pilotage et le suivi des financements
 - Le service des marchés pour une bonne réactivité dans le lancement de marchés de prestations des actions du PLIE et dans la mise en œuvre des marchés réservés et des clauses sociales
 - Le service économique, afin que les actions du PLIE soient en cohérence avec le développement global de l'économie du territoire et les besoins de recrutement
- Une attention sur le profil complexe des gestionnaires de parcours au regard de la diversité des compétences requises imposant une vigilance dans la démarche de recrutement
- Une capacité d'innovation permettant de tirer profit des opportunités offertes par le PLIE pour mobiliser des fonds européens
- Une bonne communication à destination de tous les publics, pour faire adhérer les bénéficiaires à la démarche, et des partenaires afin que le PLIE trouve sa place de manière pertinente et complémentaire par rapport aux acteurs et à l'offre existante
- Des échanges avec les autres territoires disposant d'un PLIE ou en cours d'élaboration d'un PLIE afin de partager les freins et les bonnes pratiques et envisager d'éventuelles mutualisation d'actions, de ressources/moyens

4.2.1.2 PLIE Nord grande terre

Historique de la démarche

La signature du 1er protocole d'accord du PLIE a eu lieu en 2004, le territoire était alors une Communauté de communes constituée de seulement deux communes. En 2014, lors du passage en Communauté d'agglomération, le pilotage du PLIE a été défini d'intérêt communautaire pour ce territoire de 5 communes et 58 000 habitants dont 20% de demandeurs d'emploi (autour de 10 000 demandeurs d'emploi dont 6 000 Bénéficiaires du RSA)

Le PLIE 2020-2022 de la CANGT, dans sa programmation actuelle, s'articule autour de 4 axes :

- Accompagnement individualisé et renforcé des participants
- Déployer une offre de formation en fonction des besoins du territoire
- Conforter le PLIE dans son positionnement d'outils au service de l'inclusion et du développement du territoire
- Consolider et développer la gouvernance locale autour du PLIE

Ces grands axes stratégiques ont été déclinés en 6 fiches actions :

- Accompagnement individualisé de proximité et co-construction des parcours
- Optimisation des parcours : Ateliers et prestation individuelles pour la levée des freins à l'emploi
- Qualifier le projet professionnel
- Renforcer et développer l'offre de l'ESS
- Préparer, positionner et accompagner l'accès et le maintien à l'emploi
- Animer, coordonner et communiquer sur le PLIE



Sur la période 2020-2022, le montant total prévisionnel était de près de 4 millions d'euros dont 75 % financés par le fonds européens FSE, 11 % par le département et la région et 14 % par l'EPCI.

Exemples d'actions du PLIE Nord Grande Terre

- Actions collectives de pré-qualification, de remobilisation, de découverte des métiers, de préparation à l'entrée à l'IAE
- Actions conjointes avec des entreprises du territoire, jobdating, café de l'insertion pour l'accompagnement des entreprises et des bénéficiaires dans les chantiers d'insertion, animation territoriale et d'aller-vers ...
- Actions de levée des freins périphériques avec notamment le déploiement d'une carte de paiement pour la prise en charge des frais de transports, de garde d'enfants, d'accès au sport, à la culture, à la santé etc... dans le cadre d'une démarche d'insertion
- Actions d'information des autres services de la CANGT sur les clauses sociales et les marchés réservés

Axe de travail du 2nd protocole d'accord du PLIE de Nord Grande Terre

Les deux dernières programmations du PLIE de la Communauté d'Agglomération du Nord Grande Terre (CANGT) ont conforté les élus et la cellule de gestion et d'animation du PLIE dans sa stratégie d'accompagnement des publics en insertion, avec des ajustements identifiés pour la nouvelle programmation.

Ainsi, actuellement, la CANGT est engagée dans la démarche de signature du 2ème protocole d'accord du PLIE. Le champ d'intervention va être élargit en alliant l'accompagnement social à l'accompagnement professionnel, en réponse aux nouvelles exigences du FSE +, à savoir l'obligation d'accompagner également à une insertion sociale sans finalité d'emploi.

Le PLIE prévoit ainsi de développer une offre de service de remobilisation complémentaire à l'offre de service insertion professionnelle et de proposer de davantage d'actions de levée des freins périphériques à l'emploi.

Les publics bénéficiaires ciblés dans le PLIE sont sensiblement identiques à ceux du premier protocole d'accord, et ont été définis à l'issue du diagnostic :

- Les demandeurs d'emploi longue durée ;
- Les bénéficiaires minima sociaux ;
- Les personnes en rupture d'activité, n'étant suivi par aucun partenaire de l'emploi et ayant un niveau de qualification infra-bac ;
- Une priorité est donnée aux femmes (avec un objectif de 60% parmi les bénéficiaires) et aux bénéficiaires du RSA (objectifs de 40%).

Un observatoire interne à la CANGT alimenté par les données des acteurs de l'emploi permet d'actualiser la vision du public sur le territoire.

Animation et partenariats déployés

La mise en œuvre opérationnelle du PLIE est assurée par deux équipes complémentaires :

- Une cellule de gestion réunissant 1 poste de direction, 1 poste de responsable administratif, 1 poste de chargé d'animation territoriale d'insertion, 1 poste de chargé de mission insertion emploi



- Une équipe de référents de parcours qui a varié entre 3 et 7 personnes et assure les accompagnements individuels de proximité. Les référents de parcours interviennent selon leurs spécialités : emploi / formation, emploi / création d'entreprise, emploi / IAE. Ils disposent d'une capacité d'écoute et d'accompagnement, d'une capacité d'adaptation aux situations et aux parcours des personnes, de compétences techniques, de compétences administratives et d'une capacité à accompagner individuellement et collectivement. Ils sont formés en interne à la CANGT pendant 2 mois, en amont de leur prise de poste afin de les outiller dans le cadre d'une formation d'adaptation au poste.

La prescription des publics est effectuée par Pole Emploi, la Mission Locale, Le Conseil Départemental, les associations ou sur présentation spontanée des bénéficiaires. Des conventions d'accompagnement sont signées avec Pôle Emploi, la Mission Locale et le Conseil Départemental pour assurer un co-accompagnement de bénéficiaires et la mise en place d'actions en commun.

Par ailleurs, les référents construisent des partenariats en fonction de leur spécialité, ce qui permet une offre de service beaucoup plus adaptée.

Mode de gouvernance et animation du PLIE

- Un Comité d'intégration et de suivi professionnel réunit tous les partenaires techniques opérationnels mensuellement pour pouvoir valider l'intégration des bénéficiaires dans le dispositif ou les réorienter vers le partenaire adéquat en fonction de leur situation, notamment lorsqu'ils viennent spontanément. Ce comité d'intégration et de suivi permet de décloisonner les interventions et les dispositifs, de partager l'information sur les situations, d'éviter les doublons d'accompagnement et de trouver des solutions adaptées en mobilisant les dispositifs existants adéquats.
- Un Comité technique réunit les mêmes partenaires mais au niveau direction, avec une fonction stratégique, en amont du comité de pilotage, et une réflexion sur la programmation.
- Un Comité de pilotage est l'instance politique avec les élus et techniciens des services de l'Etat, de la Région et du Département. Il fixe les orientations et est l'instance décisionnaire.



Recommandations et enseignements pour la mise en œuvre d'un PLIE

- Un travail d'équipe techniciens / élus avec un portage politique réel de l'opération PLIE qui conditionne le bon déploiement du PLIE.
- Un volet Insertion par l'Activité Économique, donnant une grande visibilité au PLIE en termes d'aménagement du territoire et d'insertion professionnelle et permettant aux communes de s'emparer de l'outil PLIE
- Un travail pédagogique d'explication du PLIE conduit de manière continue pour expliquer la plus-value auprès des élus communautaires et communaux, des autres services de la communauté d'agglomération et des partenaires de l'emploi et de l'action sociale
- La construction de partenariats étroits, clé essentielle pour le bon déploiement opérationnel de la programmation du PLIE, de même que la transversalité entre les services de la collectivité
- Une relation rapprochée avec les entreprises du territoire comme levier facilitateur, avec la mobilisation d'un agent référent affecté à cette fonction pour animer le réseau d'entreprises de manière régulière, durable et constructive
- Une véritable formation interne des référents de parcours au regard de la complexité du profil recherché et des nombreuses compétences requises

4.2.2 Les leviers et points de vigilance pour une action publique pertinente en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Au regard des échanges avec les partenaires et des retours d'expériences des deux PLIE existants en Guadeloupe, plusieurs leviers sont à considérer au niveau de la CARL :

- **Un portage politique** avec un objectif clair et la **formalisation d'une vision du développement du territoire**, traduite dans un projet de territoire constitue un élément clé. L'intégration de l'IAE comme un levier de développement économique et non comme une politique d'action sociale constitue également un enjeu.
- **Une ou des instances de gouvernance pertinentes et opérationnelles** permet de garantir le cadre stratégique et le déploiement fonctionnel de l'action publique.
- **Une ingénierie dédiée**, porteuse de la dynamique de manière durable, disposant des compétences requises est indispensable pour animer et faire vivre une politique intercommunale de l'emploi à travers la mobilisation et l'articulation des partenaires et de leurs dispositifs.
- **Une action de communication et de pédagogie régulière et continue** quant à l'action publique est à déployer à la fois en direction des bénéficiaires, des entreprises et des partenaires, afin qu'ils mobilisent l'offre déployée sur le territoire, mais également à destination des services de la collectivité pour garantir la pérennité de leur contribution et maintenir ainsi la dynamique.
- **Une implication de l'ensemble des services de la collectivité locale dans le projet**, notamment les services développement économique, développement durable, service des marchés, etc... est nécessaire, notamment afin de considérer les besoins des entreprises en matière d'emploi mais également de mettre en place une politique d'achats responsables par exemple.
- **Un travail partenarial approfondi et durable** est incontournable pour permettre à la collectivité d'inscrire son action en complémentarité avec l'existant et aux acteurs de l'emploi d'adhérer et de contribuer à la dynamique territoriale en totale synergie.



- **Une implication des entreprises du territoire**, en tant qu'acteurs centraux de l'emploi, est importante afin de connaître leurs besoins en compétences et de recrutement, de les associer aux actions d'insertion et de comprendre pour anticiper les mutations économiques à l'œuvre. Plus globalement, la mobilisation de l'ensemble des acteurs du monde économique (OPCO, Branches professionnelles, chambres consulaires...) est nécessaire afin d'élargir la connaissance des besoins des entreprises.

4.2.3 Les objectifs et attentes des partenaires vis-à-vis d'un projet intercommunal en faveur de l'emploi et de l'insertion

Tout d'abord, dans une logique de transversalité et de projet de territoire d'envergure, l'élaboration et le déploiement d'une **politique de développement économique, dans lequel l'insertion professionnelle a toute sa place** en tant qu'outils de développement, apparaît comme un enjeu fort.

Ensuite, le déploiement d'une politique ou d'un dispositif en faveur de l'insertion et de l'emploi doit permettre d'apporter des moyens complémentaires pour répondre aux besoins non couverts. Cela doit s'effectuer en complémentarité et non en concurrence avec l'existant, notamment avec ce qui est mis en place dans les partenaires et les communes. Ainsi, les enjeux et les objectifs à atteindre identifiés par les acteurs du territoire sont :

- **De coordonner et d'animer une intervention collective des différents acteurs du territoire autour d'un projet intercommunal commun en faveur de l'emploi**, l'objectif étant de prendre appui sur l'existant et de déployer des actions complémentaires pour aboutir à des résultats tangibles en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté.
- **D'être un outil au service d'un réel projet de développement économique du territoire communautaire** tout en constituant également un support pour les communes et les partenaires leur permettant d'aller plus loin dans les actions conduites en faveur de l'insertion professionnelle ou d'impulser de nouvelles actions. En effet, un point de vigilance est à avoir sur la fragilité du déploiement d'un outil dans une logique de captation de financements sans appui sur un réel projet territorial.
- **De travailler sur l'insertion durable des publics**, et non pas seulement sur l'étape des chantiers d'insertion par exemple. En effet, l'objectif doit être de contribuer à éviter les ruptures et permettre de construire des parcours complets, intégrant l'ensemble des étapes, pour amener les publics vers l'emploi, en considérant les volets insertion sociale ET professionnelle.



4.4 LES OPTIONS DE DEPLOIEMENT D'UNE POLITIQUE LOCALE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

4.4.1 Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

La mise en place d'un PLIE, **appuyé par un portage politique fort, une coordination partenariale opérationnelle et des moyens d'ingénierie conséquents en matière de compétences**, est potentiellement un outil intéressant pour la CARL notamment en tant que :

- Levier pour structurer une démarche en faveur de l'IAE (en particulier via la mise en place de marchés réservés / d'achats responsables) et permettant de capter des financements européens pour financer l'ingénierie nécessaire ;
- Outil à l'interface du développement économique et de l'insertion professionnelle, permettant notamment le portage d'actions ou de projets spécifiques en réponse aux besoins d'un territoire (ex : conciergerie pour les hébergements touristiques).

Par ailleurs, le PLIE permet de mobiliser des fonds européens (FSE +) qui constitue un levier important qui favorise la collaboration entre état et collectivité. Néanmoins, le cadre du PLIE et du financement associé imposent un cadre d'intervention spécifique :

- La programmation est circonscrite aux publics éloignés de l'emploi, selon des critères à définir par les partenaires ;
- L'offre centrale consiste en un accompagnement individualisé pour un retour en emploi de manière durable et la levée des freins périphériques ;
- L'intégration d'un accompagnement à l'insertion sociale sans finalité d'emploi fait partie des nouvelles conditions dans le cadre du FSE+.

Ainsi, selon les objectifs de la CARL en matière d'emploi et d'insertion, les enjeux peuvent être plus larges que ceux visés par un PLIE. Si le PLIE aurait tout à fait sa place dans le paysage aujourd'hui en raison de la présence de besoins non couverts auxquels le PLIE peut apporter des réponses, la question peut se poser de mobiliser un outil plus global, intégrant notamment la dimension développement et mutations économiques.

4.4.2 La Maison de l'Emploi

Les Maisons de l'Emploi (MDE), tout comme les PLIE, sont des outils au service des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle au niveau local. Créé en 2005, les Maisons de l'Emploi sont des dispositifs en faveur de l'insertion et de l'emploi. Les MDE ont 4 missions principales obligatoires, qui couvrent le champ des enjeux mis en évidence pour la CARL :

- Développer une stratégie territoriale partagée à partir d'un diagnostic de l'état du marché du travail sur le territoire ;
- Participer à l'anticipation des mutations économiques ;
- Contribuer au développement de l'emploi local ;
- Réduire les obstacles culturels et/ou sociaux à l'accès à l'emploi.

En termes de gouvernance et d'implication des partenaires :

- Les maisons de l'emploi associent l'État, Pole Emploi et la collectivité territoriale à minima. Les communes, le Conseil Départemental et le Conseil Régional peuvent également être associés ;



- La mise en place d'un conseil d'orientation, associant les acteurs des entreprises et partenaires sociaux est recommandé afin d'améliorer le champ des connaissances en matière d'activité économique et de recrutement.

Les Maisons de l'Emploi sont ainsi à géométrie variable dans la mesure où selon les territoires les partenaires associés et les configurations peuvent différer.

Enfin, les Maisons de l'Emploi ont pour mission de :

- Réaliser l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi, l'insertion, l'orientation en formation, l'accompagnement social des salariés et l'aide à la création d'entreprise ;
- Développer une stratégie en faveur de l'emploi sur le territoire en collaboration de ses membres partenaires et les services de l'État comme la DARES, l'INSEE ou SEPES ;
- Diffuser de l'information sur l'emploi de façon agrégée ;
- Prendre en compte les mutations économiques.

Ainsi, la Maison de l'Emploi peut tout à fait intégrer un PLIE dans le cadre des actions conduites et de ses missions.

Cependant, actuellement peu de nouvelles Maisons de l'Emploi sont labellisées malgré des crédits en faveur des Maisons de l'Emploi qui ont été inscrits dans le projet de loi de finances pour 2024, constituant un contexte incertain et nécessitant d'être précisé.

Au regard des éléments de diagnostic, des recommandations et des attentes des partenaires, le dispositif des Maisons de l'Emploi s'avère une opportunité à explorer.

Exemples d'actions des Maisons de l'Emploi

- Mise en place de Plateforme Ressources Humaines en faveur des petites structures de services à la personne
- Animation de la mise en réseau des entreprises
- Mutualisation d'actions et d'événements en faveur de l'emploi sur le territoire
- Mise en place d'un pôle d'ingénierie pour le développement des clauses sociales d'insertion dans la commande publique et privée
- Mise en place de référents Parcours-Emploi
- Conférence sur le numérique et la coopération
- Organisation et remise de trophées et de labels
- Déploiement et animation d'un PLIE

Source : Alliance Villes Emploi

La MDE apparaît être un dispositif pouvant apporter une réponse aux enjeux du territoire en termes d'évolution des besoins des entreprises et d'insertion professionnelle des publics. Le mode de pilotage correspond aux objectifs de la CARL et le public accueilli est plus large, permettant de considérer la diversité des publics du territoire pour lesquels des besoins sont identifiés. De plus, la MDE peut intégrer une dimension GPECT (gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale – cf. partie suivante) intéressante à l'échelle de la CARL. Enfin, il n'y a pas de MDE en Guadeloupe, cela constitue une opportunité pour expérimenter un autre dispositif. Pour autant, l'engagement et l'adhésion des partenaires restent encore à consolider.



4.4.3 Les démarches mobilisables en complément

UNE STRATEGIE D'ACHATS PUBLICS SOCIALEMENT RESPONSABLES

La mise en place d'une stratégie d'achats publics socialement responsables constitue un moyen d'agir pour l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi. En effet, le recours aux marchés réservés et aux marchés clausés dans le cadre des achats et investissements de la Communautés d'Agglomération est un levier pour le développement de l'insertion pas l'activité économique. Cela permet de sécuriser les structures de l'IAE et de les inciter à s'implanter sur le territoire.

Ainsi, il y aurait un enjeu à articuler :

- Une telle stratégie avec le Plan Pluriannuel d'Investissements 2023-2026 dont les différents projets représentent à la fois des supports potentiels de chantiers d'insertion et une source d'emplois dans leur phase de construction comme dans leur exploitation ;
- Le service des marchés avec le service de l'emploi et de la cohésion sociale mais plus globalement, l'ensemble des services de la CARL dont le service du développement économique ou encore le service en charge des aménagements et de l'environnement comme pourvoyeurs de chantiers d'insertion potentiels.

Enfin, la progression du nombre de marchés comportant des considérations sociales s'inscrit pleinement dans les objectifs du Plan national pour des achats durables 2022-2025 (objectif de 30 % d'ici 2025).

UNE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES TERRITORIALE

La conduite d'une GPECT constitue un outil adapté pour mettre en cohérence les compétences des demandeurs d'emploi avec les besoins des entreprises dans la mesure où elle a vocation à anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi d'un territoire. Par ailleurs, pour le territoire de la CARL, la GPECT constitue également un cadre adapté pour mobiliser l'IAE et parvenir à une bonne adéquation compétences des publics / besoins des entreprises. Enfin, cela fait écho à la contribution de la CARL au plan de relance mentionnant la conduite d'une démarche ciblée de GPEC.

La GPECT

L'ANI du 14 novembre 2008 présente le territoire comme un échelon adapté à la définition et à la mise en cohérence de stratégies pour l'emploi et les compétences.

La GPEC territoriale s'entend comme une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation.

La GPEC territoriale est un outil partagé au service de tout le territoire. Elle s'inscrit dans le cadre des politiques nationales pour l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Un plan d'action est élaboré entre l'État, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, la collectivité territoriale, Pôle emploi, et, d'une façon générale, tout organisme ou instance nécessaire à la finalisation du projet. Ce plan d'action définit les objectifs poursuivis, le ou les opérateurs chargés de sa mise en œuvre, le mode de pilotage et d'évaluation retenu. Sur la base d'un diagnostic partagé, il s'agit de définir :

- Les partenaires qui vont participer au projet, le rôle et les responsabilités de chacun de ces partenaires
- Les objectifs et la nature des actions qui vont être mises en œuvre dans le projet de GPECT
- Le mode de financement des actions comprises dans le projet



- Le mode de réalisation des actions en question
- Le mode de pilotage et de suivi du projet
- La nature et le mode d'évaluation des actions et du projet de GPEC T dans son ensemble.

Source : Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion

4.4.4 Les pistes d'actions opérationnelles pouvant être explorées

En premier lieu, quel que soit l'outil mobilisé, la première étape opérationnelle pour le déploiement d'une politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle sur le territoire de la CARL, consiste en **la mise en place d'une comitologie partenariale fonctionnelle et régulière** permettant d'articuler les interventions et dispositifs des partenaires, de déployer des actions communes et de traiter des situations individuelles le cas échéant.

Ensuite, au regard des problématiques sociales, et dans une logique de complémentarité avec l'existant et de réponse aux besoins non couverts, plusieurs pistes d'actions ont été identifiées. Après un **travail de priorisation**, ces pistes d'action pourraient être approfondies dans le cadre d'un travail partenarial afin d'élaborer un **plan d'action** adapté :

- **La mise en œuvre d'actions relatives à la formation, à la remobilisation et à l'insertion sociale des publics les plus éloignés de l'emploi** permettant de compléter l'offre d'accompagnement d'insertion professionnelle déployée par les partenaires de l'emploi :
 - Ateliers de remobilisation autour du sport, de la culture, de la gestion du budget familial, ... ;
 - Actions d'aller-vers tels que la mise en place des postes de médiateur social au sein des communes, pour motiver/informer les publics (ex : démarche de porte-à-porte) et assurer une couverture géographique des territoires les plus éloignés des services (grands fonds, la Désirade notamment) ;
 - Accompagnements ciblés pour le retour à l'emploi de publics ayant des besoins spécifiques tels que les demandeurs d'emploi longue durée de plus de 50 ans et les femmes n'ayant jamais travaillées ;
 - Formations innovantes avec un objectif de plus grande attractivité pour les jeunes : formations en pédagogie inversée, concertation des publics, notamment les jeunes, visant à concevoir des actions de formations plus adaptées ;
 - Actions vers et avec les entreprises du territoire : mise en situation professionnelle des publics, dispositif de mentorat, sensibilisation des entreprises au recrutement des seniors, visites et/ou job dating avec les entreprises du territoire ;
 - Aide à l'embauche des seniors incitative pour les entreprises.
- **La mise en place de chantiers IAE et incitation des SIAE à venir s'implanter sur le territoire.** Plusieurs opportunités de secteurs d'activité ou de projets support de l'insertion par l'activité économique ont été identifiés :
 - Secteur de l'agriculture pour fournir la restauration scolaire ;
 - Secteur de l'hôtellerie / restauration avec le développement d'un service de conciergerie. La mobilisation des interprofessions et acteurs économiques du territoire permettrait d'affiner les besoins, les opportunités et stratégies de développement, les besoins de formations associés, etc... ;
 - Chantier de ramassage des sargasses ;
 - Secteurs d'activités attractifs pour les jeunes tels que l'audiovisuel.
- **La création d'un groupement d'employeurs pour les TPE et les associations** visant à soutenir l'embauche dans ces petites structures en les déchargeant du volet administratif et gestion RH, à faciliter le recrutement et à sécuriser la relation employé / employeur.



- **Le soutien au développement de l'Économie Sociale et Solidaire** sur le territoire (s'inscrivant également dans la contribution de la CARL au plan de relance) avec des enjeux :
 - De professionnalisation de dirigeant d'associations : organisation de forum, d'actions de formation collective, mise en place d'espaces d'échange entre dirigeants de structures de l'ESS ;
 - De modification des mentalités pour intégrer les structures de l'ESS dans les démarches de développement économique local : actions de communication et de mise en visibilité de l'ESS sur le territoire, sensibilisation des entreprises du territoire à l'ESS, ...
- **Le déploiement d'un observatoire :**
 - De veille des besoins des entreprises et des publics pour une meilleure adéquation. L'analyse des données aurait vocation à alimenter / adapter en conséquence le plan d'action afin d'accompagner efficacement les publics vers les formations requises mais également de sensibiliser / sécuriser les entreprises aux recrutements de certains publics.
 - De capitalisation et de mise en visibilité des offres de recrutement des entreprises ainsi que de toute l'offre des partenaires de l'emploi et de la formation pour une mobilisation à bon escient.
- **Le renforcement d'une offre visant à lever les freins périphériques à l'emploi :**
 - Aide financière à la mobilité via une prise en charge du coût des transports en commun ;
 - Dispositif d'intermédiation locative et/ou d'accompagnement vers et dans le logement visant à la sécurisation des parcours ;
 - Formation et accompagnement aux savoirs de base et au numérique administratif.

ANNEXES

Annexe 1. Personnes impliquées dans le cadre de l'élaboration du diagnostic préalable au Plan Local Pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi de la CARL

ENTRETIENS REALISES DANS LE CADRE DU DIAGNOSTIC

CONTACTS	ORGANISME	DATE
Collectivités territoriales		
Séverine CLAIRBOY	Conseil Régional	17/10
Marie-Josée BONNETO	Conseil Départemental	19/10
Axelle BAPTISTIDE SINIVASSIN Cédric GLOAGUEN	Préfecture	13/11
Guy Antoine SUZANON Céline MOUROUVIN Coordonnateur du CLSPD	CCAS / Mairie de Sainte Anne	17/10
Régine RAMASSAMY	Ville du Gosier /CCAS	19/10
Fabrice DAIJARDIN	Ville de Saint François	30/10
Florence FINOT Responsable CCAS	Ville de la Désirade / CCAS	31/10
Patrick ZORA	CAP Excellence	18/10
Nadia DAVILLE Louisa LOLLIA	CANGT	18/10
Organismes publics		
Catherine BUISSON Christelle GRANDBOIS Marie-Renée LOISELLE	Pôle Emploi	16/10
Murielle BEAUDRIER Tania LINDO- PROTO Annie ERAPA	CAF	17/10
Marie CUSTOS	Cap Emploi	18/10
Patricia Souchette	Guadeloupe Formation	19/10
Pascale LOUBER	Mission Locale	20/10
Associations et organismes privés		
Cindy CARENE	Association "Nos Jeunes ont du Talent"	16/10
Isabelle CERIVAL	BGE	16/10
Mathias SCHALLER	Initiativ/IAE	16/10
Nathalie CHEVON Georges LAUMUNO	CRESS	19/10



Annexe 2. Bibliographie

- Analyse des besoins sociaux, restitution du diagnostic - CARL - 2020
- Analyse INSEE n°25 -La Riviera du Levant : une attractivité régulée par les flux- Juillet 2017
- Bilan d'activité Antenne Locale d'insertion du Sud Grande terre – Direction Générale Adjointe de l'Insertion et Direction des Antennes et de l'Animation Territoriale – 2015-2020
- Bilan d'activité Antenne Locale d'insertion du Sud Grande terre - Direction Générale Adjointe de l'Insertion et Direction des Antennes et de l'Animation Territoriale - 2022
- Bilan de mise en œuvre des actions de la CALPA en 2022 et 2023
- Bilan intervention ADIE sur la CARL 2022
- Bilan intervention ADIE sur la CARL 2021
- Bilan intervention ADIE sur la CARL 2020
- Bilan intervention Mission locale- 2022
- Cartographie des solutions en Guadeloupe pour les jeunes de 16-18 et 18-30 ans – direction de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités -Novembre 2022
- Catalogue Guadeloupe Formation – 2020-2021
- Chiffres clés intervention Mission locale sur la CARL -2022
- COG CAF – Focus sur les 10 actions majeurs – CAF - 2023
- COG État-Cnaf 2023-2027– CAF - 2023
- Communiqué de presse Territoire Zéro Non-Recours – préfecture de Guadeloupe- Juillet 2023
- Contrat de Plan régional de Développement des Formations et de l'Orienteurs Professionnels de Guadeloupe- Région Guadeloupe – Décembre 2016
- Contribution de la CARL au plan de relance -CARL- 2020
- Données sur les jeunes accompagnés par NQT en 2023 sur la CARL - 01/01/2023 au 31/08/2023
- Dossier de demande de subvention PLIE Nord Grande Terre2020/2022
- Les chiffres clés de la jeunesse en Guadeloupe – DJSCS de Guadeloupe - 2018
- Note de synthèse du projet d'accueil social du territoire Sud Grande Terre –SGT- 21/06/2023
- Pacte territorial pour l'insertion 2019-2021 -Conseil départemental
- Panorama de l'ESS – CRESS - 2021
- Plan de déplacement Urbain (PDU), diagnostic Tome1 – SMT -2018
- Profil Croisé - CA la Riviera du Levant – ithéa conseil- 21/03/2022
- Programme départementale d'insertion de Guadeloupe 2022-2028 – Conseil départemental - 2023
- Proposition de stratégie développement économique de la Riviera du Levant – CARL- Aout 2020
- Protocole d'accord PLIE CAPEX 2020/2022
- Rapport d'activité CCAS du Gosier – Direction des Services aux familles-2022
- Rapport d'activité CCAS Saint-Anne – 2023
- Rapport d'activité NQT -2022
- Rapport d'activité régional de la Mission locale - 2022
- Rapport annuel intervention ADIE en Guadeloupe 2019
- Rapport du Schéma d'Aménagement Régionale de Guadeloupe – Région Guadeloupe – Mai 2011



BRL
Ingénierie



www.brl.fr/brli

Société anonyme au capital de 3 183 349 euros
SIRET : 391 484 862 000 19 - RCS : NÎMES B 391 484 862
N° de TVA intracom : FR 35 391 484 862 000 19

1105, avenue Pierre Mendès-France
BP 94001 - 30 001 Nîmes Cedex 5
FRANCE
Tél. : +33 (0) 4 66 84 81 11
Fax : +33 (0) 4 66 87 51 09
e-mail : brli@brl.fr