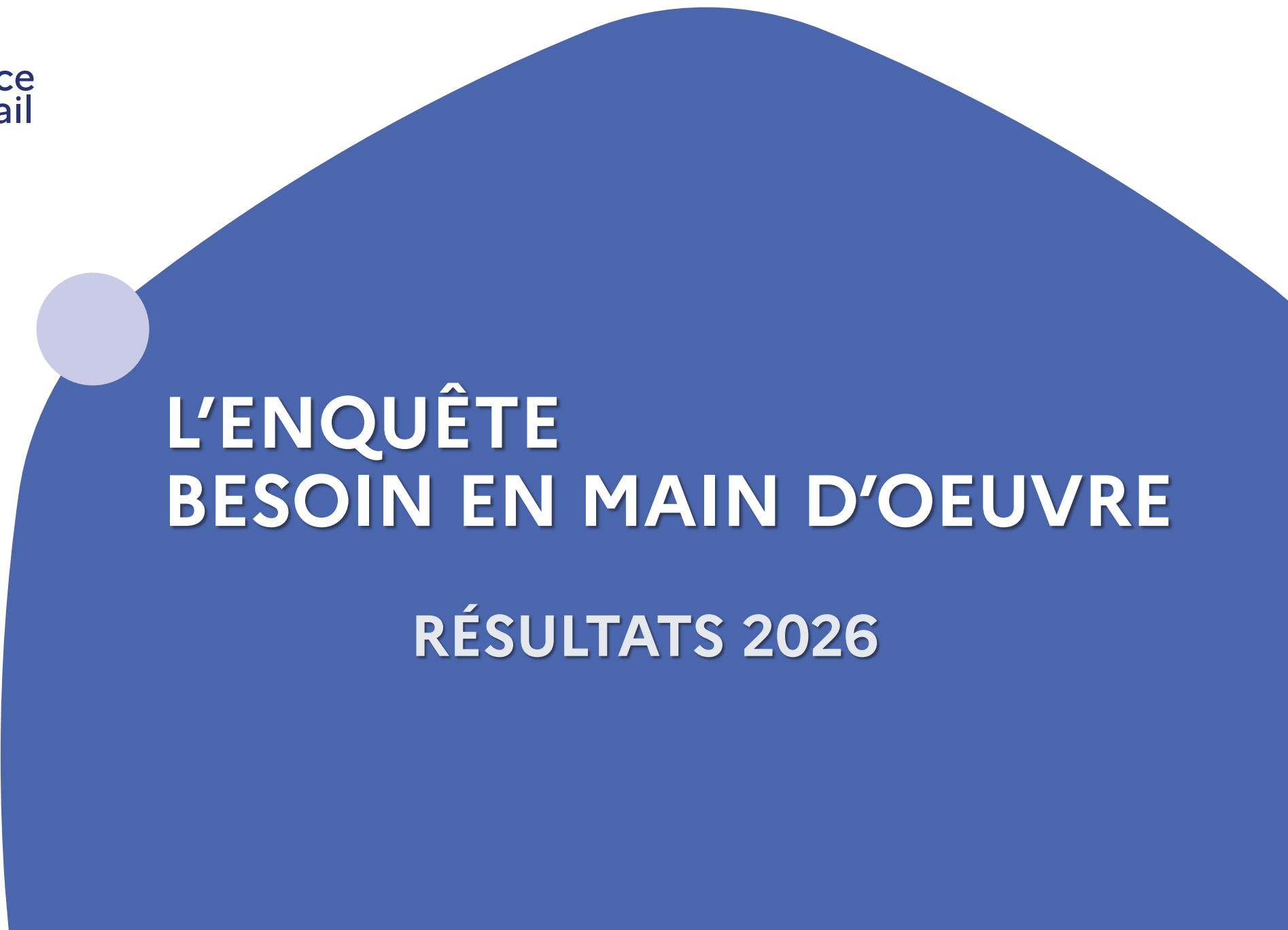




L'ENQUÊTE BESOIN EN MAIN D'OEUVRE

RÉSULTATS 2026

Edito

Charles JAULIN

Directeur Régional de France Travail Martinique

Faire des besoins en compétences le moteur de la réussite économique martiniquaise

Derrière les ambitions de développement de notre territoire renforcer notre souveraineté alimentaire, soutenir le dynamisme de nos services, accompagner le vieillissement de la population ou encore dynamiser notre secteur de la construction se dresse un défi majeur : celui de l'adéquation des compétences.

Les perspectives de recrutement en Martinique pour 2026 sont sans équivoque. Avec plus de **12 700 projets de recrutement** identifiés pour l'année à venir, les intentions d'embauche restent à un niveau élevé, témoignant d'une hausse de plus de 34 % par rapport à 2019 malgré un tassement sur les 3 dernières années. Pourtant, la réalité du terrain nous rappelle l'exigence de nos missions : 1 recrutement sur 2 est jugé difficile par les employeurs, principalement en raison de l'inéquation des profils et d'un manque de candidats.

Face à ce constat, France Travail Martinique et ses partenaires RPE changent d'échelle et de méthodes. Ensemble, notre rôle est d'être le partenaire stratégique capable de transformer ces besoins en emplois concrets et durables au cœur de nos bassins de vie, du Nord Caraïbe au Sud.

Pour répondre à l'urgence, nous concentrons nos efforts sur les métiers les plus recherchés sur l'île : des aides à domicile et auxiliaires de vie pour notre système de soins, aux agriculteurs et jardiniers d'espaces verts, sans oublier les employés de la restauration et de l'animation, le tourisme. Les services, qui concentrent à eux seuls **65 % des intentions d'embauche** (soit 8 700 projets), constituent le socle de notre action de terrain.

Pour réussir, nous agissons sur tous les leviers de proximité :

- **Anticiper et accompagner** : Grâce à notre "Task Force Entreprise", incluant les partenaires du RPE, nous allons, nous allons proactivement à la rencontre des TPE et PME pour les aider à recruter rapidement.
- **Former pour insérer** : Avec 76 % d'accès à l'emploi après une Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI), la formation dans le cadre du Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences (PTIC) est notre réponse directe aux besoins spécifiques des recruteurs.
- **Immerger pour confirmer** : Nous visons **10 000 immersions professionnelles en 2026**, un dispositif puissant qui permet à 55 % des bénéficiaires de retrouver un emploi durable dans les six mois.

Agir en coordination étroite avec l'ensemble des acteurs du territoire pour que chaque Martiniquais trouve sa place et que chaque entreprise trouve les talents nécessaires à sa croissance. C'est par cette action résolue que nous ferons du travail un levier de performance pour la Martinique et un parcours porteur de sens pour tous.

LES PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUÊTE

L'ENQUÊTE BESOIN EN MAIN D'OEUVRE

Les grandes entreprises tirent le recrutement vers le haut en 2026

L'édition 2026 de l'enquête annuelle sur les intentions de recrutement, réalisée avec le concours du Crédoc, dévoile une dynamique d'emploi particulièrement forte au sein des grandes structures.

Portant sur un panel exhaustif de **2,2 millions d'établissements** (dont 12 680 en région Martinique), cette étude a recueilli les réponses de **417 000 établissements nationaux**. Elle offre une radiographie précise des besoins par métiers, par secteurs et par bassins d'emploi.

Les points clés à retenir :

Une corrélation directe entre taille et embauche : La dynamique de recrutement s'accélère proportionnellement à la taille des entreprises. Si plus d'un établissement de 10 salariés ou plus sur deux prévoit d'embaucher cette année, ce chiffre devient massif dans les plus grandes structures.

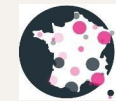
Les grands établissements en tête : Les intentions de recrutement atteignent **79 %** pour les entreprises de 100 à 199 salariés et culminent à **96 %** pour celles de plus de 200 salariés.

Un focus régional : En Martinique, 3 173 établissements ont activement participé à cette enquête, permettant d'identifier localement les motifs de recrutement et les difficultés de terrain.

Au-delà des chiffres, l'enquête analyse également la nature des obstacles rencontrés par les recruteurs et les solutions innovantes envisagées pour y répondre.

*enquête réalisée entre octobre et décembre 2025

Connaître le marché du travail local
Informer sur le marché du travail



Data Emploi
Décrypter pour décider
Pôle emploi

Analyser et produire des études



Guider les conseillers dédiés aux entreprises



Identifier les besoins de formation
dans les territoires



Fournir des données aux chercheurs
pour leurs travaux de recherche



Contribuer à la **mesure de l'indicateur de
tension** produit par la DARES et France Travail



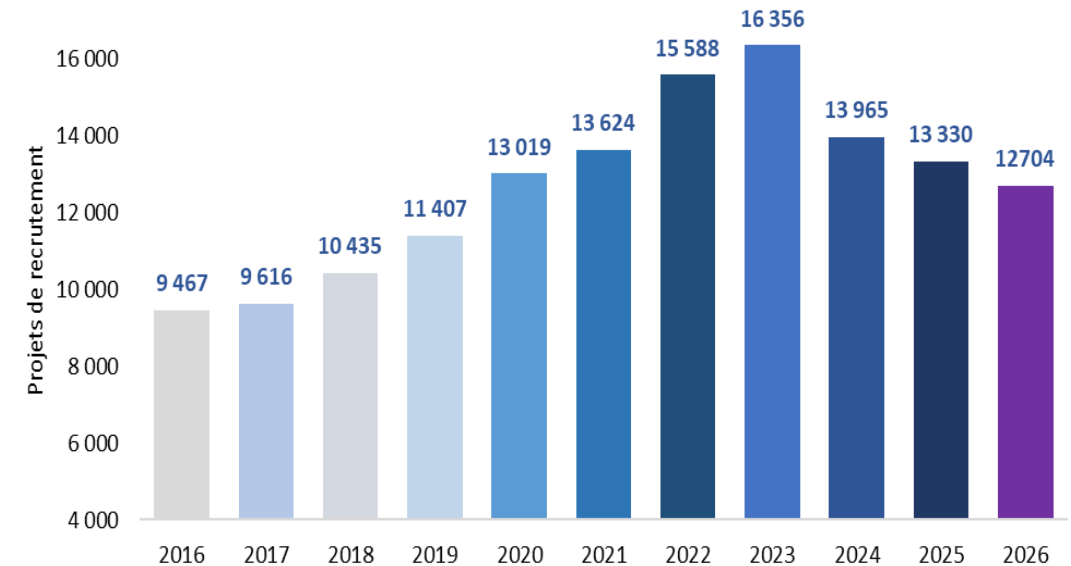
LES PROJETS DE RECRUTEMENT

12 704

intentions d'embauche pour 2026



Evolution annuelle des projets de recrutement

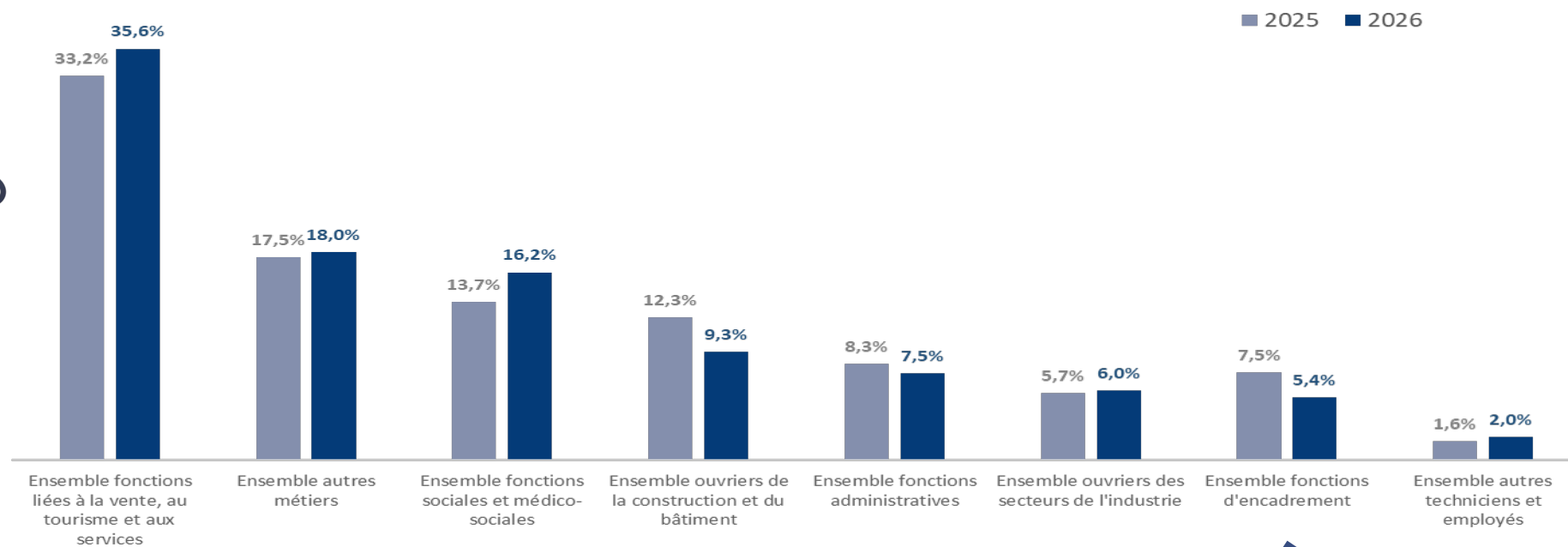


2025-2026 : - 626 projets (-4,7%)

2019-2026 : + 3 237 projets (+34,2%)

2016-2026 : + 1 297 projets (+11,4%)

LES PROJETS PAR FAMILLE DE METIERS



- ☐ Employés et professions intermédiaires de l'immobilier : 53 projets
- ☐ Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) : 52 projets
- ☐ Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) : 44 projets
- ☐ Pharmaciens : 40 projets
- ☐ Médecins : 35 projets
- ☐ Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) : 31 projets
- ☐ Professionnels des spectacles : 31 projets
- ☐ Assistants de la communication : 31 projets
- ☐ Dentistes : 29 projets
- ☐ ...

690
projets

LE CANDIDAT AU COEUR DES PREOCCUPATIONS DES RECRUTEURS

- 84% des employeurs énoncent des difficultés liées à l'inadéquation des candidats
- 85% font part du manque de candidats
- 39% évoquent les conditions de travail

Pourquoi ?

Profil inadéquat par manque de :

- Compétences techniques
- Expérience professionnelle
- Motivation

SOLUTIONS ENVISAGEES PAR LES EMPLOYEURS

- 1 - Faire appel à France Travail
- 2 - Former des candidats venant de l'extérieur
- 3 - Faire appel à d'autres intermédiaires
- 4 - Être plus actif dans les recherches
- 5 - Rendre l'offre plus attractive

L'OFFRE DE SERVICE DE FRANCE TRAVAIL



DÉFINITION

Une organisation des acteurs de la relation entreprise au niveau local (bassin d'emploi/arrondissement) pour se coordonner autour d'une stratégie territoriale et aider les employeurs à recruter rapidement et durablement tous les talents, et à développer leur activité. C'est la déclinaison opérationnelle des comités locaux sur le sujet entreprise.

MISSIONS

- Développer la **prospection** entreprise avec une offre de services partagée
- Coorganiser la **découverte des métiers** et la promotion des secteurs
- Accélérer les **prises en relation** et **simplifier le processus de recrutement** grâce à une action coordonnée
- Mutualiser la promotion des **dispositifs d'aides** à la formation/embauche
- Développer les **pratiques inclusives** et l'engagement des entreprises
- Répondre ensemble au défi de la **fidélisation et du maintien dans l'emploi**

PARTICIPANTS

- Tout acteur impliqué sur de la relation entreprise peut participer (signature possible d'une convention TFE de partage de données)
- Le périmètre de participants est spécifique à chaque territoire
- Il peut s'élargir avec un **groupe cœur au début qui s'ouvre progressivement**
- France Travail crée les conditions de la coordination de la relation entreprise
- Chaque acteur participe aux champs d'intervention cohérent par rapport à sa capacité d'action

- Une **offre de services entreprise partagée** et mutualisée avec les partenaires
- Un **interlocuteur** en capacité d'orienter vers la bonne solution/partenaire rapidement « Dites-le nous une fois »
- Une **stratégie territoriale co-construite** avec des objectifs et des **indicateurs d'impact communs**

**ALLER CHERCHER ET ACCOMPAGNER
PROACTIVEMENT LES EMPLOYEURS** QUI EN ONT LE
PLUS BESOIN NOTAMMENT TPE/PME POUR LES AIDER
À **RECRUTER RAPIDEMENT ET DURABLEMENT** TOUS
LES TALENTS, DANS UNE DÉMARCHE **COORDONNÉE**
AVEC LES PARTENAIRES, ET AU BÉNÉFICE DES
PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

L'ACCOMPAGNEMENTS INTENSIF

L'accompagnement intensif est un **investissement majeur** de France Travail : des conseillers supplémentaires ont été déployés en 2025 et une coordination renforcée avec les partenaires est mise en œuvre pour fluidifier les parcours et améliorer la prise en charge.

Ces nouveaux portefeuilles intensifs présentent un **impact prometteur, avec une augmentation des taux d'accès à l'emploi et des taux de présence en emploi durable à 6 mois.**

Cet impact est **perfectible** tant les caractéristiques de ces nouveaux portefeuilles diffèrent des standards pratiqués par les autres portefeuilles intensifs (taille, durée, effectivité de l'intensif et surtout profil des publics bénéficiaires).

L'IMMERSION



Découvrir

un métier ou un
secteur d'activité



Confirmer

un projet
professionnel



Initier

une démarche de
recrutement



Pour les demandeurs
d'emploi, les jeunes, les
salariés, les personnes en
situation de handicap, les
bénéficiaires du RSA....



Durée d'une immersion :
52h en moyenne
48h pour les moins de 26 ans

Ce que dit la loi :
1 mois possible date à date
(renouvelable 1 fois)



Le candidat peut bénéficier
de **plusieurs immersions**

Une entreprise accueillante
peut proposer **différents terrains
d'immersions** au sein de son
établissement

2 000 immersions conventionnées en 2025,
au moins **6000 prévues en 2026** tout public confondu.

55% des demandeurs d'emploi qui ont eu une immersion en 2024, ont retrouvé un emploi 6 mois après.
(constat similaire sur le S1 2025).

Retrouver l'ensemble des
publications et résultats régionaux et
nationaux de l'enquête
« Besoins en main d'œuvre »
sur notre site

<https://statistiques.francetravail.org/bmo>