

L'ESSENTIEL

Le recul du nombre de métiers en manque de main-d'œuvre perdure depuis 2010. Cette tendance s'accompagne d'une baisse du nombre d'emplois « potentiels » dans les principaux domaines professionnels tels que la « Construction, bâtiment et travaux publics » et le « Support à l'entreprise ». Ce constat s'explique par la hausse importante de la demande d'emploi face à une offre en déclin. La typologie des métiers porteurs évolue. En effet, les besoins en emploi progressent fortement pour les métiers très qualifiés tandis qu'ils reculent pour les fonctions peu qualifiées (phénomène de « polarisation de l'emploi »). Ainsi, les domaines professionnels « Support à l'entreprise » et « Banque, assurances et immobilier », pour lesquels les exigences de qualification sont plus élevées, présentent les deux parts les plus importantes de métiers porteurs. Les difficultés de recrutement identifiées sur ces métiers résultent d'une inadéquation entre le profil des candidats et les compétences attendues.

Aperçu général

En 2016, 68 métiers porteurs ont été dénombrés, soit 11% de moins qu'en 2014. La proportion des métiers en manque de main-d'œuvre ne représente plus que 13% de l'ensemble des métiers.

Évolution des métiers porteurs depuis 2007

	2007	2008	2009	2010	2012	2014	2016
Nombre de métiers porteurs	93	97	132	99	96	76	68
Nombre métiers référentiel*	466	466	466	466	531	531	531
Part des métiers porteurs	20%	21%	28%	21%	18%	14%	13%

* Depuis 2011, le référentiel métier ROME est utilisé dans sa version 3 et comporte 531 métiers.
Source : IDC-NC, Unités : nombre, %

Les parts des métiers porteurs du « Support à l'entreprise » et de l'« Industrie » restent stables (respectivement 30% et 19%) au sein du trio de tête des domaines les plus porteurs. En hausse de 12 points par rapport à 2014, la part des métiers porteurs de la « Banque, assurances et immobilier » le place en deuxième position. Enfin, la « Construction, bâtiment et travaux publics » domaine le plus porteur en 2014, rétrograde à la quatrième position avec 18% de métiers porteurs (-13 points).

Répartition des métiers porteurs au sein de chaque domaine professionnel

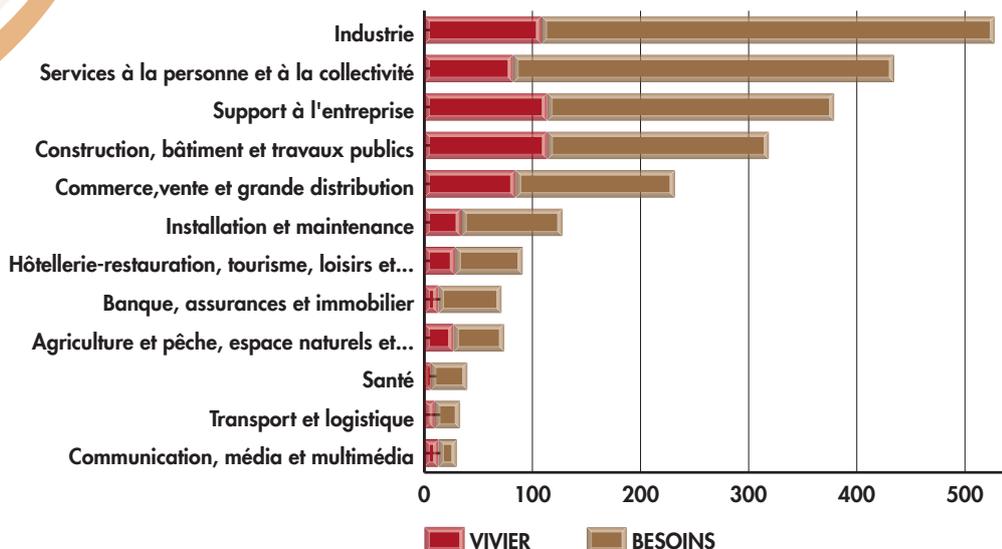
Grands domaines ROME	Fiches métiers ROME (nb)	Métiers porteurs (nb)	Part des métiers porteurs (%)
Support à l'entreprise	44	13	30
Banque, assurances et immobilier	25	6	24
Industrie	94	18	19
Construction, bâtiment et travaux publics	38	7	18
Installation et maintenance	28	4	14
Commerce, vente et grande distribution	39	5	13
Santé	32	3	9
Services à la personne et à la collectivité	71	5	7
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	30	2	7
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation	30	2	7
Transport et logistique	37	2	5
Communication, média et multimédia	23	1	4
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	19	0	0
Spectacle	21	0	0
Total	531	68	13

Note de lecture : 30% des métiers du domaine « Support à l'entreprise » sont identifiés comme porteurs
Source : IDC-NC, Unités : nombre, %

Le nombre d'emplois potentiels* s'établit à 1 100, soit un recul de 52% par rapport à 2014. Les domaines de l'« Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux » et de la « Construction, bâtiment et travaux publics » accusent les plus importantes baisses (respectivement -90% et -82%). En effet, les métiers des espaces verts et du gros œuvre, qui concentraient d'importants volumes d'emplois potentiels en 2014, ne sont plus porteurs en 2016.

*besoins en emploi non comblés par le vivier disponible

Métiers porteurs : répartition des besoins en emploi et du vivier disponible selon le domaine professionnel



Source : IDC-NC, Unité : nombre

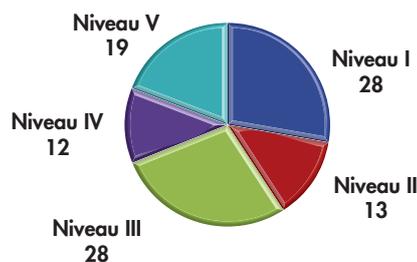
Descriptif des métiers porteurs

Les employeurs (tous secteurs confondus) soulignent leurs besoins en nouvelles compétences¹ notamment en matière de technologies (informatique, très haut débit, électronique). En effet, le marché du travail est impacté par des transformations de plusieurs ordres : démographiques, technologiques et réglementaires. Les besoins en emploi dans ces métiers spécialisés, nécessitant un haut niveau de diplôme, devraient ainsi s'accroître dans les prochaines années.

DEUX MÉTIERS PORTEURS SUR CINQ REQUIÈRENT UN NIVEAU DE QUALIFICATION² ÉLEVÉ

Plus de 40% des métiers porteurs requièrent des niveaux de qualification élevés (niveaux II et I), soit une progression de 10 points par rapport à 2014. Celle-ci s'explique par la hausse des métiers porteurs dans les domaines de la « Banque, assurances et immobilier » et de la « Santé », pour lesquels les exigences de qualification sont plus élevées. Ce phénomène est accentué par la baisse des métiers porteurs dans les domaines demandant des niveaux de qualification moins élevés tels que la « Construction, bâtiment et travaux publics » et l'« Hôtellerie-restauration ».

Répartition des métiers porteurs par niveau minimum de qualification



Source : IDC-NC, Unité : %

Les fonctions d'encadrement et de direction sont en manque de main-d'œuvre

28% des métiers porteurs concernent des activités de management dont une grande partie du domaine de l'« Industrie » (« responsable d'exploitation », « responsable gestion de la production », « responsable qualité en industrie »). Ces fonctions requièrent généralement des niveaux de qualification élevés et une expérience professionnelle. Elles ne constituent donc pas des postes de premier emploi. Sur le marché du travail, le volume des offres est restreint (22 offres en moyenne entre 2014-2015) mais semble néanmoins en déficit de main-d'œuvre (7 personnes en moyenne sur la même période). Les diplômés sont en effet encore très peu nombreux dans ces spécialités. Outre la pénurie quantitative, les employeurs confirment les difficultés à recruter sur ces métiers principalement liées au manque de compétences et d'expérience des candidats.

¹ Les employeurs ont été interrogés lors de l'étude prospective emploi-formation 2015 de l'IDC-NC sur leurs besoins en nouvelles compétences

² Avertissement : le niveau de qualification minimum requis issu du référentiel ROME, est donné à titre indicatif (cf. détails « Nomenclatures, Définitions et Sources » à la fin du document). Il n'est pas obligatoire pour exercer le métier.

71% DES NOUVEAUX MÉTIERS PORTEURS SONT DES MÉTIERS DE NICHE³

Ces métiers n'ont jamais été porteurs et le sont en 2016. Il s'agit de 14 nouveaux métiers porteurs, dont 10 métiers de niche (cf. tableaux des métiers porteurs). Ils sont caractérisés par un niveau de qualification élevé et des volumes potentiels d'emplois très faibles. Par ailleurs, les diplômés en lien avec ces spécialités sont très peu choisis par les étudiants calédoniens.

Ces métiers répondent aux différentes transformations du marché du travail portées par l'évolution des nouvelles technologies (cf. encadré « Métiers porteurs et évolutions technologiques »), des modes de consommation (« vendeu(se)r grossiste en biens de consommation », « agent(e) comptoir en location de véhicules) et démographique (« pharmacien(ne) », « responsable habitat/logement »).

Métiers porteurs et évolutions technologiques

Les métiers d'« administrateur(rice) système informatique », de « maître(sse) d'ouvrage système d'information » et de « concepteur(rice) réalisateur(rice) de réseau télécoms » du domaine du « Support à l'entreprise » sont nouvellement porteurs d'emploi. Selon l'Observatoire du Numérique de Nouvelle-Calédonie, 44% des professionnels calédoniens sont abonnés à internet. Le nombre de sites internet locaux⁴ et de liaisons spécialisées (interconnexion numérique) est en nette croissance (respectivement +11% et +5% en un an). Les professionnels calédoniens amenés à gérer, traiter et diffuser des données, souhaitent les exploiter de manière efficace et rapide. Ces nouveaux métiers porteurs répondent à de telles avancées technologiques (bases de données, Internet, très haut débit). Sur le marché de l'emploi, malgré un volume restreint, les offres sont en hausse ces dernières années. En outre, les employeurs (tous secteurs confondus) soulignent des besoins de nouvelles compétences⁵ en matière de numérique. Toutefois, ces professions sont davantage accessibles avec un diplôme de niveau équivalent ou supérieur à III (BAC+2 et plus).

DES MÉTIERS DU BTP ET DE L'INDUSTRIE HAUTEMENT QUALIFIÉS ET PORTEURS DEPUIS 2007

La « conduite d'études et de travaux BTP », la « recherche et développement » ou encore l'« ingénierie de production » et de « maintenance industrielle » (niveaux BAC+2 et plus) sont des profils très recherchés par les employeurs, et ce, depuis 2007. À l'exception de la « Sécurité et surveillance privées », ces métiers affichent des volumes d'emplois assez faibles. Il existe une forte spécialisation de l'activité et des compétences attendues.

Métiers porteurs depuis 2007

Volume d'emplois potentiels

F1106	Ingénierie d'études du BTP	Entre 10 et 20
F1201	Conduite de travaux du BTP	Entre 10 et 20
H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	Entre 10 et 20
H2502	Management et ingénierie de production	Entre 20 et 50
I1102	Management et ingénierie de maintenance industrielle	Entre 20 et 50
K2503	Sécurité et surveillance privées	> 100

Sécurité et surveillance privées, un métier réglementé

Malgré un recul des offres d'emploi (-55% entre 2011 et 2015) lié aux besoins ponctuels émanant des jeux du Pacifique et des usines métallurgiques, il apparaît que les employeurs font face à une pénurie de main-d'œuvre. Depuis 2009, les activités de sécurité privée sont encadrées et soumises à une nouvelle réglementation. En effet, l'accès à l'emploi exige l'obtention d'une carte professionnelle délivrée par le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS). Valable cinq ans, ce document accorde l'autorisation d'exercer le métier, à condition d'avoir un casier judiciaire vierge et de prouver son aptitude professionnelle par l'expérience ou par la formation (CAP/BAC pro sécurité prévention, diplôme d'agent de sécurité privée qualifié⁶). Les dirigeants ou les patentés qui souhaitent diriger une société de sécurité privée doivent également justifier d'un agrément dirigeant et d'une autorisation d'exercer délivrés par le CNAPS. Le renforcement de la réglementation en matière de sécurité et le risque de sanctions élèvent le niveau d'exigence des employeurs en matière de recrutement.

³ Cf. « Méthodologie » à la fin du document

⁴ Les sites internet enregistrés en « .nc »

⁵ Les employeurs ont été interrogés lors de l'étude prospective emploi-formation 2015 sur les nouvelles compétences, les nouveaux métiers dont ils auront besoin dans les années à venir

⁶ Arrêté n°2015-2407/GNC du 10 novembre 2015 relatif à la création d'une certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie

INADÉQUATION DU PROFIL DES CANDIDATS ET DES EXIGENCES DES EMPLOYEURS

Au-delà du manque de main-d'œuvre, des facteurs de nature qualitative expliqueraient en partie les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs lors de l'étude prospective emploi-formation (cf. tableaux des métiers porteurs). Dans les domaines du « Support à l'entreprise » et de la « Banque, assurances et immobilier », les carences en compétences, en connaissances ou en expériences freinent le processus de recrutement. Par ailleurs, en plus des compétences qui feraient défaut, les difficultés à recruter sur les métiers du « Commerce, vente et grande distribution » et des « Services à la personne et à la collectivité » sont liées au savoir-être des candidats (absentéisme, assiduité, etc.). Enfin, selon les entreprises du « BTP », de l'« Industrie » et de l'« Installation et maintenance », des facteurs externes aux candidats tels que la loi sur l'emploi local ou le manque de formation professionnelle sur le territoire sont également sources de difficultés.

Les métiers porteurs selon le domaine professionnel

Malgré des volumes d'emplois potentiels divisés par deux, l'émergence des métiers du « **Support à l'entreprise** » se confirme. Ainsi, le domaine concentre la plus grande part de métiers porteurs (30%). Exigeant des hauts niveaux de qualification, ces métiers requièrent des compétences spécialisées et dans une moindre mesure prédestinent les salariés à des fonctions d'encadrement. Par ailleurs, un métier porteur sur deux est identifié comme un métier de niche. Si les difficultés à recruter s'expliquent en grande partie par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, des facteurs externes aux candidats (loi sur l'emploi local, absence de formation locale) constituent également un frein au recrutement. Il convient d'ajouter que le domaine est caractérisé par des volumes d'offres et de candidats importants pour les professions de niveau IV (BAC). Un métier sur cinq présente ainsi un excédent de main-d'œuvre (cf. encadré « Les métiers les plus plébiscités par les candidats »).



SUPPORT À L'ENTREPRISE

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Chargé(e) du service administratif et financier	M1205	Direction administrative et financière	I	+++	Entre 20 et 50	Manque de qualification Pénurie quantitative
Technicien(ne) informatique	M1810	Production et exploitation de systèmes d'information	III	+++	Entre 20 et 50	Manque de qualification Pénurie quantitative Savoir-être
Consultant(e) en organisation	M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	II	++	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative
Administrateur(rice) système informatique - nouveau	M1801	Administration de systèmes d'information	III	+	Entre 10 et 20	Facteurs externes Pénurie quantitative
Contrôleur(se) de gestion	M1204	Contrôle de gestion	I	+	Entre 10 et 20	-
Acheteu(se)r	M1101	Achats	III	+	< 10	-
Conseiller(e) en développement des carrières	M1502	Développement des ressources humaines	II	+	< 10	Pénurie quantitative
Maître(sse) d'ouvrage système d'information - nouveau	M1806	Expertise et support technique en systèmes d'information	II	Niche	Entre 10 et 20	Manque de qualification Manque de motivation Pénurie quantitative
Chef comptable	M1206	Management de groupe ou de service comptable	II	Niche	Entre 10 et 20	-
Architecte réseaux informatiques	M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	II	Niche	< 10	Pénurie quantitative

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement	
						Pénurie quantitative	Facteurs externes
						Manque de qualification	Facteurs externes
Responsable informatique	M1803	Direction des systèmes d'information	II	Niche	< 10	Manque de qualification	Facteurs externes
Concepteur(rice) réalisateur(rice) de réseau télécoms - nouveau	M1804	Études et développement de réseaux de télécoms	II	Niche	< 10	-	-
Responsable des Ressources Humaines	M1503	Management des ressources humaines	II	Niche	< 10	-	-

Exemple de lecture : Le métier « Administrateur(rice) système informatique », demandant un niveau de qualification III (BAC+2) minimum, est « faiblement porteur + » et comptabilise entre 10 et 20 emplois potentiels. Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs sont le vivier inexistant ou insuffisant et des facteurs externes au candidat (loi sur l'emploi local, absence de formation locale).

Avertissement : Le niveau minimum de qualification requis issu du référentiel ROME est donné à titre indicatif, les critères de recrutement étant laissés à l'appréciation de l'employeur. Pour les détails du niveau min. de qualification et de la tendance, cf. encadrés « Nomenclatures, Définitions et Sources » et « Méthodologie » à la fin du document.

Concernant les domaines de l'« **Industrie** » et de l'« **Installation et maintenance** », les besoins en main-d'œuvre concernent une grande proportion de métiers hautement qualifiés. Les profils de managers sont également très recherchés. Il existe une forte spécialisation de l'activité – due à l'utilisation de procédés à la pointe de la technologie – nécessitant des compétences spécifiques. Les difficultés de recrutement sur ces métiers seraient liées au manque de compétences et d'expériences des candidats.

INDUSTRIE

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Chef d'exploitation en production/distribution d'énergie	H2504	Encadrement d'équipe en industrie de transformation	IV	+++	Entre 20 et 50	-
Technicien(ne) méthodes	H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	III	+++	Entre 20 et 50	-
Chargé(e) d'affaires en industrie	H1102	Management et ingénierie d'affaires	I	+++	Entre 20 et 50	Prétentions salariales élevées Facteurs externes Manque de qualification
Responsable d'exploitation	H2502	Management et ingénierie de production	I	+++	Entre 20 et 50	-
Responsable méthodes et process	H1402	Management et ingénierie méthodes et industrialisation	I	+++	Entre 10 et 20	Manque de qualification
Tuyauteur(se)	H2914	Réalisation et montage en tuyauterie	V	++	Entre 20 et 50	-
Agent(e) de fabrication de production alimentaire	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	V	++	Entre 10 et 20	Savoir-être Manque de motivation Pénurie quantitative
Animateur(rice) en Hygiène Sécurité Environnement -HSE-	H1303	Intervention technique Hygiène Sécurité Environnement	III	++	Entre 10 et 20	Facteurs externes Pénurie quantitative
Responsable qualité en industrie	H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	I	++	Entre 10 et 20	Prétentions salariales élevées Facteurs externes

Ingénieur(e) d'études-développement	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	I	+	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative
Ingénieur(e) Hygiène, Sécurité et Environnement en industrie -HSE-	H1302	Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement	I	+	Entre 10 et 20	-
Technicien(ne) planification de production industrielle	H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	IV	+	Entre 20 et 50	-
Technicien(ne) de procédés en industrie chimique	H2301	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	V	Niche	Entre 10 et 20	Manque de qualification
Technicien(ne) de contrôle de conformité	H1301	Inspection de conformité	III	Niche	Entre 10 et 20	Facteurs externes Manque de motivation
Technicien(ne) laboratoire en métallurgie	H1506	Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	IV	Niche	Entre 10 et 20	-
Responsable gestion de la production	H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	I	Niche	Entre 10 et 20	Facteurs externes
Technicien(ne) support technique - nouveau	H1101	Assistance et support technique client	III	Niche	< 10	Manque de qualification
Opérateur(rice) d'exploitation en production d'énergie - nouveau	H2701	Pilotage d'installation énergétique et pétrochimique	IV	Niche	< 10	-



INSTALLATION ET MAINTENANCE

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Ingénieur(e) électronicien(ne) des systèmes de la sécurité aérienne	I1102	Management et ingénierie de maintenance industrielle	I	+++	Entre 20 et 50	Manque de qualification
Responsable des services techniques de collectivité	I1101	Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti	III	++	Entre 10 et 20	Manque de qualification
Carrossier(e)	I1606	Réparation de carrosserie	V	+	< 10	Manque de qualification Facteurs externes
Gestionnaire de parc automobile - nouveau	I1103	Supervision d'entretien et gestion de véhicules	III	+	< 10	Prétentions salariales élevées Manque de qualification

Les métiers de la « **Construction, bâtiment et travaux** » et les « **Services à la personne et à la collectivité** » sont très demandés, autant par les employeurs que par les individus à la recherche d'un emploi. La part des métiers porteurs et les volumes d'emplois potentiels sont en recul dans ces deux domaines. Parallèlement, plus de 80% des métiers, principalement peu qualifiés, ne sont pas en manque de main-d'œuvre, voire sont excédentaires. Ces domaines sont amenés à se développer en réponse aux évolutions réglementaires⁷ et démographiques (accueil des personnes âgées, petite enfance) du territoire, qui peuvent constituer un potentiel d'emplois non négligeable. Les professionnels de la production et distribution d'eau et d'électricité (problématiques majeures en Nouvelle-Calédonie) confirment le développement de leurs secteurs⁸. Selon eux, les difficultés de recrutement identifiées résultent d'une inadéquation entre le profil des candidats et les compétences attendues.

⁷ Schéma de transition énergétique, assainissement des eaux, amélioration du traitement et de la valorisation des déchets, etc.
⁸ Les employeurs ont été interrogés lors de l'étude prospective emploi-formation 2015 sur l'évolution de leur secteur d'activité



CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Grutier(e)	F1301	Conduite de grue	V	+	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative Manque de qualification
Conducteur(rice) de travaux	F1201	Conduite de travaux du BTP	III	+	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative Facteurs externes
Ouvrier(e) Voiries et Réseaux Divers -VRD-	F1702	Construction de routes et voies	V	+	Entre 10 et 20	Manque de qualification
Géologue	F1105	Études géologiques	I	+	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative
Chargé(e) d'affaires BTP	F1106	Ingénierie et études du BTP	III	+	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative Manque de motivation
Chef de mission prospection minière	F1203	Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières	III	Niche	Entre 10 et 20	- Facteurs externes
Mineu(se)r	F1402	Extraction solide	V	Niche	< 10	Manque de qualification Pénurie quantitative



SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Agent(e) de sécurité	K2503	Sécurité et surveillance privées	V	+++	> 100	Manque de qualification Manque de motivation Savoir-être
Responsable sectoriel / sectorielle de la fonction publique	K1401	Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics	I	+++	Entre 20 et 50	-
Technicien(ne) hygiéniste	K2305	Salubrité et traitement de nuisibles	V	+++	Entre 20 et 50	Manque de qualification Manque de motivation Savoir-être
Technicien(ne) distribution en eau potable	K2301	Distribution et assainissement d'eau	V	+++	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative Facteurs externes
Éducateur(rice) spécialisé(e)	K1207	Intervention socioéducative	III	+	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative Manque de qualification Faible attractivité du poste

La « Banque, assurances et immobilier » présente l'une des parts les plus importantes de métiers porteurs (24%). Les besoins en emploi sont toutefois très restreints : cinq métiers sur six sont des métiers de niche. Ces métiers, exigeant un haut niveau de qualification, sont peu attractifs pour les demandeurs d'emploi et les diplômés. Selon les professionnels, les prétentions salariales élevées des candidats représentent un frein au recrutement, qui s'ajoute à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.



BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Chargé(e) de clientèle bancaire	C1206	Gestion de clientèle bancaire	III	+	< 10	Manque de qualification Pénurie quantitative
Directeur(rice) d'agence bancaire	C1207	Management en exploitation bancaire	I	Niche	<10	-
Responsable habitat - logement - nouveau	C1503	Management de projet immobilier	I	Niche	< 10	Prétentions salariales élevées Manque de qualification
Gestionnaire en assurances	C1109	Rédaction et gestion en assurances	III	Niche	Entre 10 et 20	Manque de qualification
Chargé(e) de comptes professionnels - nouveau	C1203	Relation clients banque/finance	I	Niche	< 10	-
Agent(e) immobilier(e)	C1504	Transaction immobilière	III	Niche	< 10	Prétentions salariales élevées Manque de qualification

Avec trois métiers porteurs de niche, le volume d'emplois potentiels du domaine de la « Santé » a augmenté de 55% par rapport à 2014. Ces professions sont réglementées et exigent un niveau de formation élevé. Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs s'expliquent principalement par un manque de main-d'œuvre. Avec une croissance démographique toujours dynamique, les besoins en matière de santé publique et donc les perspectives d'emploi dans ce domaine ne devraient que s'accroître.



SANTÉ

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Médecin généraliste	J1102	Médecine généraliste et spécialisée	I	Niche	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative
Médecin du travail et de prévention - nouveau	J1101	Médecine de prévention	I	Niche	<10	Autre et non déterminée* Faible attractivité du poste
Pharmacien(ne) - nouveau	J1202	Pharmacie	I	Niche	<10	Manque de qualification Pénurie quantitative

* Difficulté « Autre et non déterminée » citée par les employeurs : démographie médicale insuffisante

Cinq métiers porteurs d'emploi ont été identifiés dans le « Commerce, vente et grande distribution », soit deux de plus qu'en 2014 (hausse de 37% d'emplois potentiels). Cela concerne les métiers de la « force de vente » et du « commerce non alimentaire et de prestations de confort » qui requièrent des niveaux de qualification IV et III. Par ailleurs, ce domaine enregistre un nombre important de candidats sur les professions peu qualifiées (cf. encadré « Les métiers les plus plébiscités par les candidats »). Les besoins en emploi sont également importants et s'expliquent par le nombre élevé d'entreprises ainsi qu'un turn-over sur les métiers de niveau V.



COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Technico-commercial(e)	D1407	Relation technico-commerciale	III	++	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative Manque de qualification Facteurs externes
Vendeu(se)r grossiste en biens de consommation - nouveau	D1213	Vente en gros de matériel et équipement	III	++	Entre 10 et 20	Manque de qualification Manque de motivation Savoir-être
Assistant(e) commercial(e) - nouveau	D1401	Assistanat commercial	IV	+	Entre 10 et 20	-
Conseiller(e) commercial(e) en automobiles	D1404	Relation commerciale en vente de véhicules	IV	+	< 10	Pénurie quantitative
Agent(e) de comptoir en location de véhicules - nouveau	D1204	Location de véhicules ou de matériel de loisirs	IV	Niche	< 10	Manque de qualification Faible attractivité du poste Savoir-être

Le domaine de l'« Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux » accuse la plus grande perte d'emplois potentiels (-90%). Ceci s'explique, en partie, par l'absence des métiers des « espaces naturels et espaces verts », porteurs d'emploi en 2014. Néanmoins, les besoins en main-d'œuvre dans ces spécialités (espaces verts, soins aux animaux) sont amenés à progresser dans les mois à venir, notamment en province Nord. Seuls les métiers d'aquaculteur(se) et d'ingénieur(e) agro-environnement ont été identifiés comme porteurs d'emploi en 2016. Des réserves sont toutefois émises quant au caractère saisonnier des métiers de l'aquaculture (dépendant des cycles biologiques des espèces élevées et des habitudes des consommateurs), qui impacterait à la hausse les besoins en emploi. Les difficultés à recruter sur ces emplois sont principalement de nature quantitative.



AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Aquaculteur(rice)	A1404	Aquaculture	V	++	Entre 10 et 20	Pénurie quantitative
Ingénieur(e) agro-environnement	A1303	Ingénierie en agriculture et environnement naturel	I	+	< 10	Pénurie quantitative

L'« **Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation** », le « **Transport et logistique** » et la « **Communication, Média et Multimédia** » sont les domaines enregistrant les parts les moins importantes de métiers porteurs (respectivement 7%, 5% et 4%). Le recrutement de futurs personnels de l'aviation civile (estimés à 50 personnes pour les 20 ans à venir⁹) et les discussions sur le Schéma Global des Transports et de la Mobilité de la Nouvelle-Calédonie, devraient toutefois profiter aux activités du domaine du transport : « contrôle de la navigation aérienne » et « conduite de transport en commun sur route ». À l'exception de certains métiers, les domaines de l'« Hôtellerie-restauration » et du « Transport et Logistique » ne requièrent pas ou peu de diplômes et offrent ainsi de nombreuses opportunités aux personnes moins qualifiées. Il en résulte qu'un métier sur cinq présente un excédent important de candidats (cf. encadré « Les métiers les plus plébiscités par les candidats »). Il témoigne aussi d'un turn-over élevé, qui impacte à la hausse les besoins en recrutement. Le manque de qualification, de motivation et de savoir-être sont sources de difficultés de recrutement, et ce, malgré une réserve de main-d'œuvre relativement importante.



HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Accompagnateur(rice) d'enfants ou d'adolescents	G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	V	++	Entre 20 et 50	Manque de motivation Pénurie quantitative
Chef de cuisine	G1601	Management du personnel de cuisine	V	++	Entre 10 et 20	Facteurs externes Savoir-être



TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Responsable d'entrepôt - nouveau	N1302	Direction de site logistique	III	Niche	< 10	Manque de motivation Savoir-être
Pilote d'avion*	N2102	Pilotage et navigation technique aérienne	IV	Niche	< 10	-

*sous réserve de la validation des certificats théoriques et des examens pratiques (impliquant un nombre d'heures de vol important) de la filière choisie : privée, État et militaire. Ces deux dernières sont accessibles uniquement sur concours.



COMMUNICATION, MÉDIA ET MULTIMÉDIA

Appellation ROME	Code ROME	Intitulé ROME	Niveau min. requis	Tendance	Emplois potentiels (nb)	Difficultés de recrutement
Journaliste	E1106	Journalisme et information média	II	Niche	< 10	Facteurs externes

Les métiers les plus plébiscités par les candidats

En 2016, 41 métiers ont été identifiés avec un excédent important de candidats. 67% des individus en recherche d'emploi se sont positionnés sur ces professions qui ne représentent que 37% des besoins en emploi. Parmi ces métiers, 41% sont excédentaires¹⁰ depuis 2012. Le domaine du « Support à l'entreprise » concentre la plus importante part de métiers les plus plébiscités par les demandeurs d'emploi et les diplômés (20%).

À l'exception du chargé(e) de projet marketing, de l'assistant(e) de gestion administrative et de l'assistant(e) de direction, ces métiers se caractérisent principalement par des niveaux de qualification inférieurs ou équivalents au niveau IV (BAC) et par des critères de sélection où le diplôme est peu important. Par ailleurs, les employeurs font état de leurs difficultés à recruter sur ces métiers, en raison du manque de qualification (compétences et expérience), de motivation et de savoir-être des candidats. Autrement dit, en dépit d'un vivier de main-d'œuvre disponible excédentaire pour ces métiers, il existe une inadéquation entre les besoins des entreprises et le profil des candidats.

Toutefois, il est nécessaire de conserver un flux de main-d'œuvre pour satisfaire les besoins du marché du travail. Pour ces métiers à « moindre qualification », l'action de la formation professionnelle continue est un des leviers importants pour remédier aux difficultés de recrutement des employeurs.

Forte attractivité du métier de comptable mais des exigences élevées de la part des employeurs

Les offres d'emploi pour le métier de comptable (niveau IV) progressent significativement depuis 2010 (+45%). En cinq ans, 1 008 offres d'emploi ont été diffusées par les entreprises par l'intermédiaire des services provinciaux. En parallèle, plus de 690 inscriptions sur une formation en lien avec la fonction de comptable ont été recensées¹¹ au cours de l'année 2014. La présence du métier dans la liste des métiers excédentaires démontre un fort intérêt des demandeurs d'emploi (excédent supérieur à 500 unités). Cependant, les employeurs rencontrent des difficultés à recruter, qui s'expliquent principalement par un manque de compétences et d'expériences. Désormais, ils exigent des candidats plus qualifiés et détenant un diplôme d'études supérieures (BAC+2 minimum).

Les métiers excédentaires par domaine			Niveau min. requis	Vivier excédentaire (nb)	Difficultés de recrutement
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION					
Employé(e) de rayon	D1507	Mise en rayon libre-service	Aucun	>500	Savoir-être Manque de qualification
Caissier(e)	D1505	Personnel de caisse	V	Entre 200 et 300	Manque de motivation Savoir-être
Vendeu(se)r en prêt-à-porter	D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	V	Entre 200 et 300	Manque de qualification Manque de motivation Savoir-être
Commercial(e) auprès des particuliers	D1403	Relation commerciale auprès de particuliers	Aucun	Entre 100 et 200	Manque de motivation Manque de qualification
Vendeu(se)r en aménagement du foyer	D1212	Vente en décoration et équipement du foyer	V	Entre 100 et 200	Manque de qualification Savoir-être
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS					
Manceuvre bâtiment	F1704	Préparation du gros œuvre et des travaux publics	Aucun	>500	Savoir-être Manque de motivation

¹⁰ Cf. « Nomenclatures, Définitions et Sources » à la fin du document

¹¹ Enquête annuelle « Carte de Formation » de l'IDC-NC

Électricien(ne) du bâtiment	F1602	Électricité bâtiment	V	Entre 200 et 300	Manque de qualification Savoir-être
Conducteur(rice) d'engins de chantier	F1302	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	V	Entre 100 et 200	Manque de qualification Savoir-être
Poseu(se)r aluminium/PVC	F1607	Pose de fermetures menuisées	V	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation Savoir-être
Géomètre	F1107	Mesures topographiques	IV	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation
HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION					
Aide de cuisine	G1605	Plonge en restauration	Aucun	>500	Savoir-être Manque de qualification
Employé(e) de cantine	G1603	Personnel polyvalent en restauration	Aucun	Entre 400 et 500	Manque de qualification Manque de motivation
Cuisinier(e)	G1602	Personnel de cuisine	V	Entre 300 et 400	Manque de qualification Pénurie quantitative Savoir-être
Serveu(se)r de restaurant	G1803	Service en restauration	V	Entre 200 et 300	Manque de motivation Manque de qualification
Employé(e) de café, bar-brasserie	G1801	Café, bar brasserie	Aucun	Entre 200 et 300	-
Employé(e) d'étage	G1501	Personnel d'étage	Aucun	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation
INDUSTRIE					
Menuisier(e)	H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	V	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation Savoir-être Pénurie quantitative
Opérateur(rice) d'assemblage mécanique	H2909	Montage-assemblage mécanique	Aucun	Entre 100 et 200	-
INSTALLATION ET MAINTENANCE					
Mécanicien(ne) automobile	I1604	Mécanique automobile	V	Entre 400 et 500	Manque de qualification Manque de motivation
Mécanicien(ne) de maintenance industrielle	I1310	Maintenance mécanique industrielle	IV	Entre 200 et 300	Manque de qualification Prétentions salariales élevées Pénurie quantitative
Agent(e) de maintenance en climatisation	I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	V	Entre 100 et 200	Manque de qualification Savoir-être Facteurs externes

SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ

					Savoir-être
Employé(e) de ménage	K1304	Services domestiques	Aucun	>500	Manque de qualification
					Facteurs externes
Technicien(ne) de surface	K2204	Nettoyage de locaux	Aucun	>500	Savoir-être
					Manque de qualification
Assistant(e) maternel(le)	K1303	Assistance auprès d'enfants	V	>500	Manque de qualification Manque de motivation
Auxiliaire de vie	K1302	Assistance auprès d'adultes	V	Entre 200 et 300	Manque de qualification Savoir-être

SUPPORT À L'ENTREPRISE

Secrétaire	M1607	Secrétariat	IV	>500	Manque de qualification
					Manque de motivation
Agent(e) administrati(ve)f	M1602	Opérations administratives	VI	>500	Manque de qualification
Comptable	M1203	Comptabilité	IV	>500	Manque de qualification
					Savoir-être
Agent(e) d'accueil	M1601	Accueil et renseignements	IV	>500	Manque de qualification
Assistant(e) de direction	M1604	Assistanat de direction	III	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation
Secrétaire comptable	M1608	Secrétariat comptable	IV	Entre 100 et 200	Manque de qualification
Chargé(e) de projet marketing	M1705	Marketing	II	Entre 100 et 200	Pénurie quantitative
Assistant(e) de gestion administrative	M1605	Assistanat technique et administratif	III	Entre 100 et 200	Manque de motivation Manque de qualification
Secrétaire médical(e)	M1609	Secrétariat et assistanat médical ou médico-social	IV	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Chauffeu(se)r-livreu(se)r	N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	Aucun	>500	Manque de motivation
					Savoir-être
Agent(e) d'entreposage	N1103	Magasinage et préparation de commandes	Aucun	>500	Manque de qualification
					Savoir-être
					Pénurie quantitative
					Facteurs externes
Manœuvre manutentionnaire	N1105	Manutention manuelle de charges	Aucun	>500	Manque de motivation Manque de qualification
Conduct(rice)eur de poids lourd	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Aucun	Entre 400 et 500	Manque de qualification Manque de motivation
Matelot de la navigation maritime	N3102	Équipage de la navigation maritime	V	Entre 200 et 300	Manque de motivation
Cariste	N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	Aucun	Entre 100 et 200	-
Conduct(rice)eur de transport de particuliers	N4102	Conduite de transport de particuliers	Aucun	Entre 100 et 200	Manque de qualification Manque de motivation

Méthodologie

L'Observatoire inventorie, tous les deux ans, les métiers en manque de main-d'œuvre dits métiers porteurs en Nouvelle-Calédonie. Les données sur les besoins en emploi et le vivier disponible (les candidats) sont issues de quatre sources :

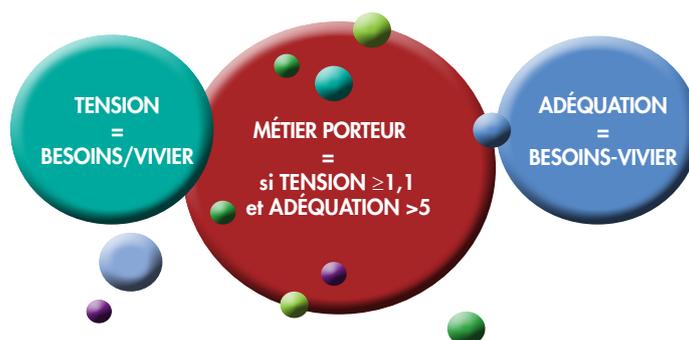
Pour l'offre d'emploi, sont considérés :

- Les offres d'emploi enregistrées dans les services provinciaux de l'emploi (SEP, EPEFIP et CAP EMPLOI) et les offres d'emploi répertoriées dans les petites annonces du quotidien Les Nouvelles Calédoniennes (moyenne entre 2014 et 2015) ;
- Les intentions d'embauche exprimées par les employeurs et collectées dans l'étude prospective emploi – formation 2015 de l'Observatoire.

Pour la demande d'emploi, sont pris en compte :

- Les diplômés issus des formations réalisées en Nouvelle-Calédonie et hors de Nouvelle-Calédonie (moyenne 2013 et 2014) ;
- Les demandeurs d'emploi inscrits dans les services provinciaux de l'emploi (SEP, EPEFIP et CAP EMPLOI) qualifiés pour le métier sur lequel ils se sont positionnés (moyenne entre 2014 et 2015).

L'analyse du lien entre les besoins en emploi et le vivier disponible permet d'obtenir deux indicateurs : la tension et l'adéquation. C'est à partir de ces indicateurs qu'un métier est identifié comme porteur d'emploi.



Un métier a une **tendance** dite « **très porteur (+++)** » si la tension est forte et le volume d'emplois potentiels important. À contrario, il est « **moyennement (++)** » ou « **faiblement porteur (+)** » si la tension est moyenne ou faible et des besoins relativement restreints. Enfin, le métier porteur de « **niche** » correspond à une activité et des compétences très spécialisées. Généralement, le volume de l'offre est limité de par la spécialisation et la tension est forte pour ce type de fonction.

Cette étude comporte toutefois des **limites**. En effet, cette liste de métiers porteurs n'est pas exhaustive car certains éléments ne sont pas ou partiellement pris en compte dans l'étude. C'est le cas de l'emploi saisonnier, du turn-over ou encore du taux de renouvellement des départs en fin de carrière.

Nomenclatures, définitions et sources

NOMENCLATURES

ROME : Les métiers sont analysés ici à travers le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Il compte plus de 10.000 appellations métiers réparties en 531 fiches métiers. Un niveau de qualification minimum requis est également précisé dans ce référentiel. Ici, il est donné à titre indicatif et **n'est pas obligatoire pour exercer le métier**.

Niveau de qualification : L'Education Nationale répartit les diplômes dans plusieurs niveaux.

- Niveau V : diplômes équivalents au CAP/BEP
- Niveau IV : diplômes équivalents au Baccalauréat
- Niveau III : diplômes équivalents à BAC+2 (ex : DEUST, DUT, BTS)
- Niveau II : diplômes équivalents à BAC+3/4 (ex : licence, maîtrise, master I)
- Niveau I : diplômes équivalents à BAC+5 et plus (ex : master II, doctorat, ingénieur)

DÉFINITIONS

Demandeur d'emploi « qualifié » : Un demandeur est considéré comme qualifié s'il possède un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au niveau du ROME ou au niveau de la plus grande proportion des salariés (exerçant la profession) recensés dans l'Etude Prospective emploi-formation, dans la spécialité du métier recherché. Sinon, il est considéré comme un demandeur non qualifié pour ce métier.

Nombre d'emplois potentiels : est défini ici comme l'excédent de besoins en emploi, c'est-à-dire le solde positif entre le volume de besoins en emploi et le vivier disponible.

Métier excédentaire : à contrario présente un excédent du vivier disponible de plus de 100 unités entre les besoins et le vivier.

SOURCES

Enquête Carte de formation : L'enquête fournit le nombre de personnes en formation en Nouvelle-Calédonie (NC) et hors du territoire (HNC), en moyenne sur l'année. Elle est menée par l'IDC-NC auprès des différents organismes de formation et d'enseignement locaux, ainsi que des dispositifs d'accompagnement aux études hors Nouvelle-Calédonie.

Étude prospective emploi-formation : Elle est réalisée par l'IDC-NC tous les deux ans. Les entreprises privées et publiques (ayant déclaré au moins un salarié en 2013), soit 6 552 entreprises ont été interrogées. Le taux de participation en 2015 était de 39%. Les résultats utilisés dans cette publication sont les intentions d'embauche et les difficultés de recrutement exprimées par les employeurs.

Marché de l'emploi : Les données sont basées sur les saisies des services provinciaux de l'emploi (SEP, CAP EMPLOI, EPEFIP). Elles présentent le nombre de demandeurs d'emploi inscrits (DEFM) et les nouvelles offres d'emploi déposées (NOE). Toutefois, tous les employeurs ne déposent pas leurs offres malgré une obligation réglementaire pour le secteur privé.

INSTITUT POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN NOUVELLE-CALÉDONIE

1, rue de la Somme - Centre Ville / BP 497 - 98845 Nouméa Cedex

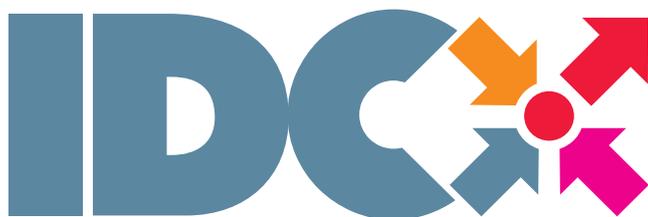
Tél : 28 10 82 / Fax : 27 20 79

Retrouvez toute notre actualité sur www.idcnc.nc et sur  IDC NC

Espace Observatoire

Tél. : 28 42 98

observatoire@idcnc.nc



Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie



Directeur de publication : Gabriel MUAVAKA

Rédactrice en chef : Line HADJIFRAN

Rédactrice : Audrey TALAHA

Mise en page : Service Communication