

ÉTUDE PROSPECTIVE EMPLOI-FORMATION 2017 : PRINCIPAUX RÉSULTATS

Octobre 2018

Les résultats présentent l'année 2017 comme une année record qui s'illustre, non pas par une embellie, mais par un fléchissement au niveau de l'embauche et de la formation.

Les indicateurs relatifs à la situation économique des entreprises et aux potentialités de développement de leur secteur d'activité sont en baisse pour la quatrième année consécutive.

Les entreprises sont plus frileuses à embaucher et sont moins enclines à former leurs salariés quand la situation économique leur apparaît moins favorable.

NOTE DE CADRAGE

L'Étude Prospective emploi-formation 2017 est la 4^{ème} édition d'un projet bisannuel qui a débuté en 2011. Tous les deux ans, la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC) de la Nouvelle-Calédonie charge l'Observatoire de l'Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC-NC) d'effectuer une enquête offrant un éclairage prospectif sur l'emploi et la formation dans les entreprises calédoniennes.

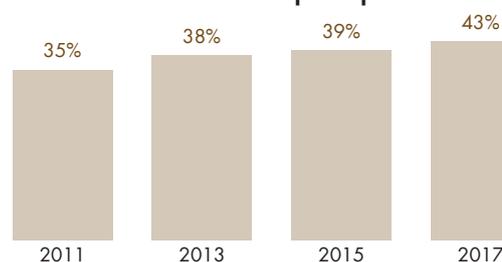
Toutes les entreprises du territoire - couvrant l'ensemble des trois provinces et comprenant à la fois des employeurs publics, privés ou associatifs de tous secteurs d'activité - employant au moins un salarié sont interrogées au cours d'une enquête planifiée sur six mois, soit 6 005 entreprises¹ contactées.

NIVEAU DE PARTICIPATION À L'ENQUÊTE

Un des enjeux fort de l'étude repose sur le niveau de participation à l'enquête. Deux méthodes de calcul sont utilisées : le taux de participation et le taux de retour sont deux indicateurs-clés qui nous informent sur le niveau de réponse au questionnaire.

Pour recueillir notre échantillon, sept enquêteurs ont été recrutés pour contacter les entreprises par téléphone. Sur les 6 005 employeurs contactés, 2 464 employeurs ont accepté de répondre au questionnaire, représentant 28 968 salariés exerçant 2 126 métiers différents. Le taux de participation² atteint 43 %, soit 4 points de plus qu'en 2015.

Évolution du taux de participation



Le taux de retour³ - qui tient compte de l'ensemble des employeurs qu'il a été possible de joindre et qui ont apporté une réponse (même négative ou n'entrant plus dans notre champ d'étude) - s'élève à 50 %.

Historique des niveaux de participation aux enquêtes

| ENQUÊTE | BASE CIBLE [RIDET] | | RÉPONDANTS [EP] | |
|---------|--------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|
| | Cible entreprises | Cible travailleurs | Entreprises répondantes | Salariés recensés |
| EP 2011 | 6 280 | 81 023 | 2 014 | 28 699 |
| EP 2013 | 6 086 | 85 002 | 2 170 | 25 888 |
| EP 2015 | 6 552 | 84 638 | 2 324 | 26 855 |
| EP 2017 | 6 005 | 86 598 | 2 464 | 28 968 |

Les taux de participation et de retour ne peuvent à eux seuls faire foi de la qualité des données recueillies. L'échantillon a également été constitué de façon à rendre compte de la diversité des entreprises calédoniennes en offrant la meilleure représentativité possible selon la taille, le secteur d'activité, l'implantation géographique et le statut juridique des entreprises.

Ainsi, la taille de l'échantillon est suffisamment importante pour permettre de faire des inférences statistiques, de même que l'échantillon de 2 464 entreprises a une structure identique à celle de la population initiale.

¹ Le fichier du Répertoire d'Identification Des Entreprises et des Établissements (RIDET) de l'ISEE a été utilisé pour établir notre population de référence.

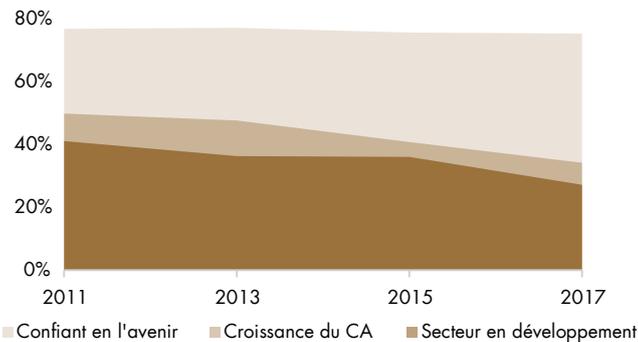
² Le calcul du taux de participation n'est pas simplement le nombre de répondants divisé par le nombre total d'entreprises contactées. Sont exclus de la population initiale les employeurs ne faisant pas partie de notre champ d'étude, à savoir : les 236 entreprises déclarant ne plus avoir de salarié (hors périmètre d'étude) et les 88 employeurs se trouvant être en cessation d'activité.

³ Pour le calcul du taux de retour, on considère comme une réponse les 242 entreprises qui ont clairement exprimé leur intention de ne pas répondre au questionnaire, ainsi que les 88 personnes déclarant avoir stoppé temporairement ou définitivement l'ensemble de leurs activités et les 236 responsables d'entreprises qui n'embauchent plus de salarié (hors périmètre d'étude). À l'inverse du taux de participation, le ratio se fonde cette fois-ci sur l'ensemble de la population initiale.

LE BAROMÈTRE ENTREPRISE

En 2017, la vitalité des entreprises calédoniennes connaît un fléchissement. Ces dernières se retrouvent dans une situation économique plus dégradée que les années précédentes. Ce constat peut se résumer en trois indicateurs :

Baromètre : la « santé » des entreprises en trois indicateurs

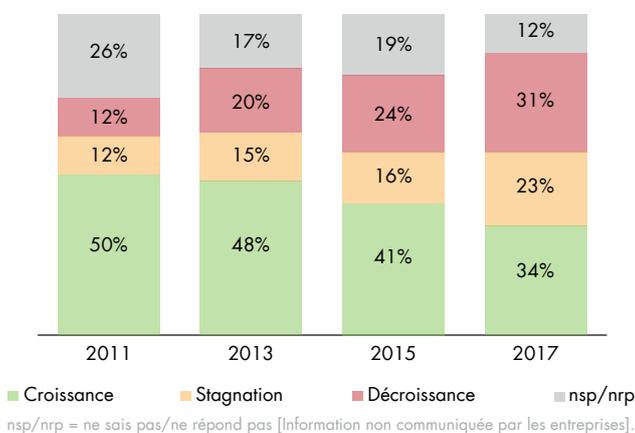


31 % des entreprises déclarent un chiffre d'affaire en décroissance

En 2011, les entreprises étaient 12 % à déclarer un chiffre d'affaire en décroissance. En six ans, cette proportion n'a fait que croître (+19 points) sans qu'aucun signal d'inflexion ne soit perceptible. La part des entreprises mentionnant une augmentation de leur chiffre d'affaire perd de l'ampleur pour ne toucher plus qu'une entreprise sur trois en 2017.

Les disparités entre secteurs restent fortes. Plus d'une entreprise sur deux appartenant au secteur de l'immobilier ou travaillant dans le secteur de l'information et de la communication dégagent un chiffre d'affaire en hausse. A l'opposé, les secteurs de l'industrie extractive, de l'hébergement-restauration, du commerce et de la production d'eau et d'électricité voient leur chiffre d'affaires décroître ou stagner de manière importante.

Évolution du chiffre d'affaires



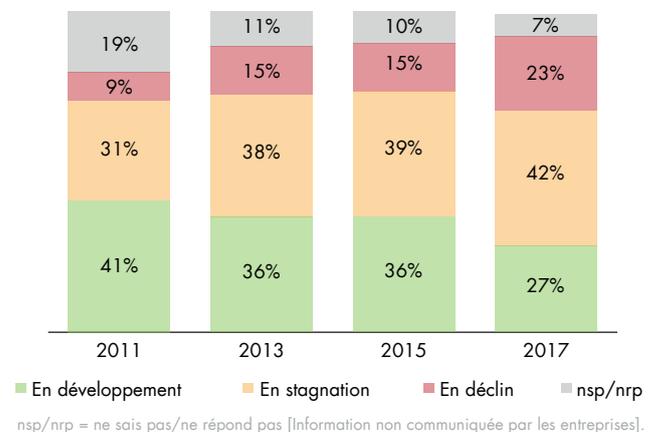
23 % des entreprises jugent leur secteur en déclin

Les entreprises posent un diagnostic global de plus en plus pessimiste sur les potentialités de développement de leur secteur d'activité. Les années 2013, 2015 et 2017 auront durablement freiné le dynamisme des entreprises qui ont du mal à retrouver l'optimisme de 2011. En effet, 41 % des entreprises misaient sur les potentialités de développement du secteur en 2011, quand elles ne sont plus que 27 % à percevoir un tel potentiel en 2017.

Quatre secteurs s'estiment particulièrement en phase de récession : la construction, le commerce, l'hébergement-restauration et les activités spécialisées scientifiques et techniques.

L'administration publique, l'information et la communication, la santé humaine et l'action sociale, de même que les activités immobilières tirent leur épingle du jeu par la mise en avant du fort potentiel de développement de leur secteur.

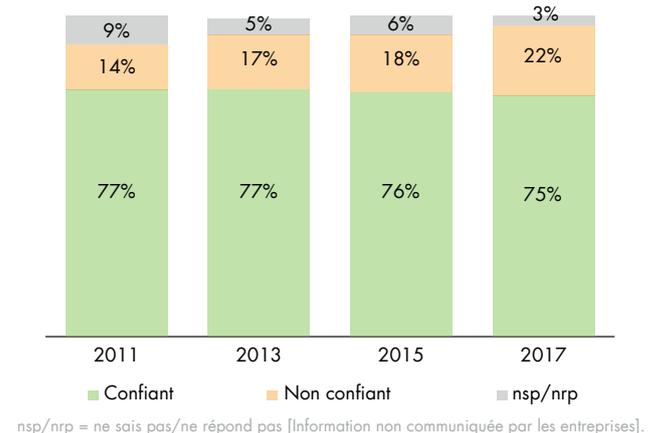
Évolution du secteur



22 % des entreprises estiment ne plus avoir confiance en l'avenir

La confiance des entrepreneurs se trouve quelque peu affaiblie entre 2011 et 2017 (-2 points). Même si les entreprises évoluent dans un contexte de confiance encore élevé en 2017 (75 %), l'optique d'une amélioration tarde à se faire sentir. Les difficultés économiques et le ralentissement pressenti de la croissance de leur secteur rendent leurs perspectives d'avenir plus incertaines. Les secteurs du commerce, de la construction, de l'hébergement-restauration et de l'agriculture s'inquiètent davantage que les autres de ce ralentissement économique.

Évolution de la confiance en l'avenir



L'ENTREPRISE ET LA FORMATION DES SALARIÉS

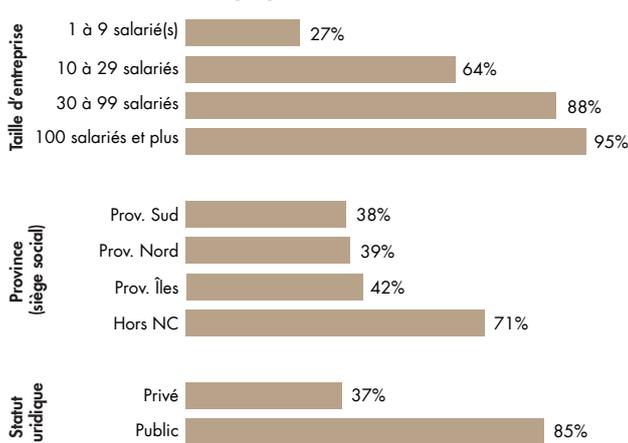
Un effort de formation moins soutenu

Même si les entreprises continuent à être soumises à l'obligation de former leurs salariés, trois entreprises sur cinq n'ont pas proposé de formation à leurs salariés en 2017. Les entreprises investissent moins dans la formation quand la conjoncture se dégrade. Le contexte économique difficile - la « crise » comme la nomme régulièrement bon nombre d'employeurs durant l'enquête - n'est pas étranger à ce constat. En 2017, seules 39 % des structures proposent des formations à leurs salariés. Ce chiffre atteignait respectivement 42 %, 49 % et 56 % en 2011, 2013 et 2015.

Plus sensibles aux variations du contexte économique, les petites⁴ entreprises sont moins enclines à investir dans la formation dans une conjoncture relativement dégradée. Les formations ne sont proposées que par 27 % des établissements de moins de 10 salariés, contre 95 % de ceux de 100 salariés et plus.

Cette proportion s'échelonne de 42 % dans les Îles Loyauté à 38 % et 39 % en province Sud et Nord.

Part des établissements proposant des formations à leurs salariés



Les structures publiques sont plus disposées à faire profiter de la formation à leurs employés que les entreprises privées. Face à cet écart relativement conséquent, l'une des revendications des entreprises privées pour améliorer l'accès à la formation est d'ailleurs de pouvoir accéder à certaines formations réservées à l'administration publique.

53 % des entreprises externalisent leurs formations

Deux grands types de formation existent selon qu'elles sont entièrement conçues par l'entreprise - la formation est dite « interne » -, ou réalisées par un organisme extérieur, la formation est alors qualifiée d'« externe ».

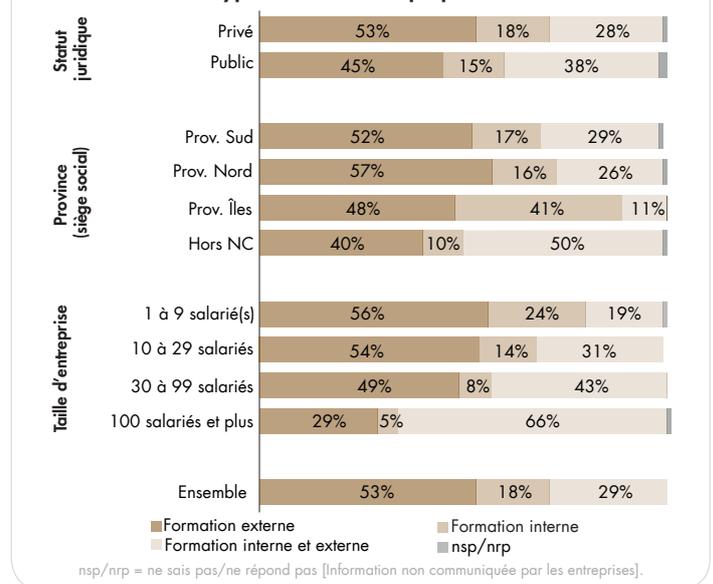
Parmi les entreprises qui proposent des formations à leurs salariés, 53 % d'entre-elles font exclusivement appel à un prestataire de formation extérieur pour organiser la formation.

Seules 18 % des formations sont conçues et réalisées par l'entreprise elle-même.

Les entreprises privées et celles qui sont situées dans le Nord du territoire ont la particularité d'externaliser davantage leurs formations. A l'inverse, les employeurs des Îles Loyauté sont ceux qui internalisent le plus leurs formations.

Plus l'entreprise est grande, plus le plan de formation se caractérise par la mise en place d'une politique de formation « mixte » où les salariés se voient autant proposer des formations internes qu'externes. En revanche, plus l'entreprise est petite, plus elle fait appel à un organisme extérieur pour réaliser la formation.

Types de formations proposées



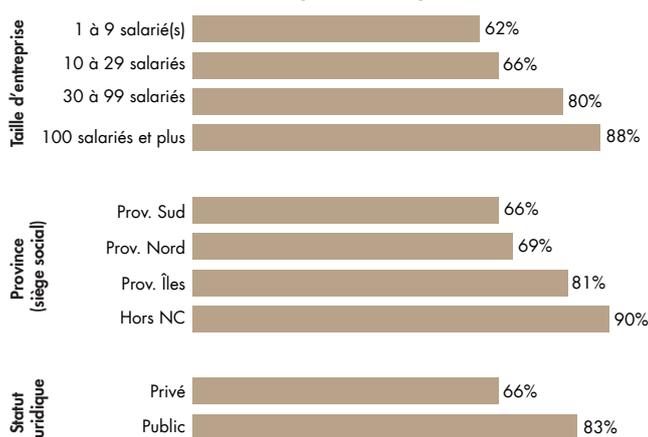
L'adoption d'un plan de formation est une pratique qui se généralise

Un nombre grandissant d'entreprises calédoniennes se structurent pour planifier la formation de leurs employés. Parmi les établissements proposant des formations à leurs salariés, 67 % d'entre-eux disposent d'un plan de formation pour former leurs salariés. Ce chiffre n'était que de 49 % en 2011.

Les structures publiques semblent mieux armées que leurs homologues du privé pour élaborer un plan de formation. Ce niveau de planification reste très lié à la taille des entreprises : plus la taille de l'entreprise est importante, plus les formations sont planifiées à l'avance. En effet, un écart important au niveau de l'organisation apparaît entre deux catégories d'établissements affichant un volume de salariés distincts : moins de 30 salariés ou plus de 30 salariés. 63 % des entreprises de moins de 30 salariés mettent en place une politique de planification des formations, contre 83 % pour les entreprises de plus de 30 salariés. Face à la plus grande diversité des profils de leurs employés, les grandes entreprises possèdent des services dédiés à la gestion des ressources humaines qui facilitent l'élaboration d'un plan de formation.

⁴ Nous définissons les petites entreprises comme des entreprises de moins de 10 salariés, les entreprises intermédiaires (ou de tailles moyennes) comme des structures de 10 à 99 salariés et les grandes entreprises comme des entreprises de 100 salariés et plus.

Part des établissements disposant d'un plan de formation



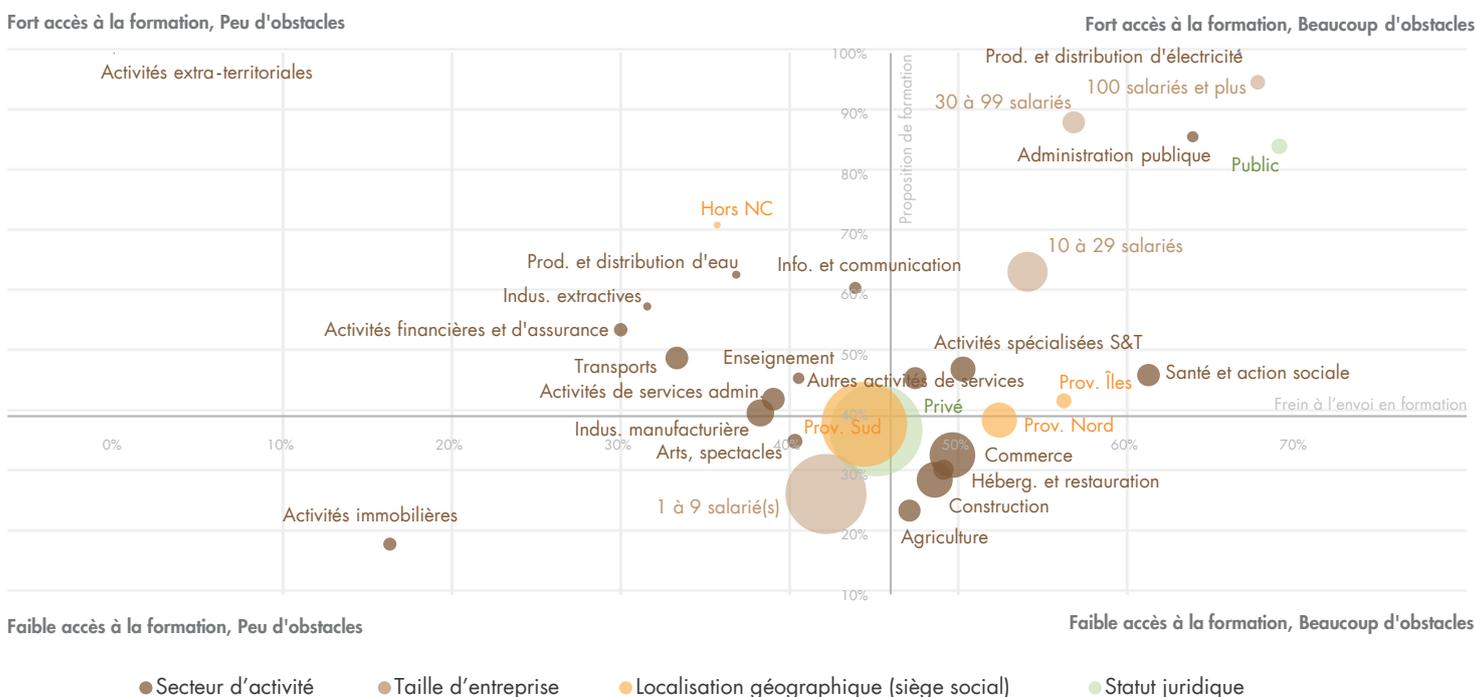
Il existe également des disparités territoriales. Si les structures implantées en province des îles Loyauté sont les plus nombreuses à faire profiter de la formation à leurs employés, elles sont aussi celles qui rencontrent le plus de freins lors de l'envoi de leur personnel en formation.

Au sein d'une catégorie spécifique s'illustre des secteurs formant peu leurs employés et déclarant rencontrer des difficultés d'accès à la formation : il s'agit des secteurs de l'agriculture, de la construction, de l'hébergement-restauration ainsi que du commerce. A l'opposé, le secteur des activités financières et d'assurance ainsi que les secteurs des industries extractives, des transports et de la production et distribution d'eau se classent parmi les secteurs qui offrent le plus d'opportunités de se former à leur personnel, tout en rencontrant peu de difficultés.

46 % des entreprises identifient des freins à l'envoi de leur personnel en formation

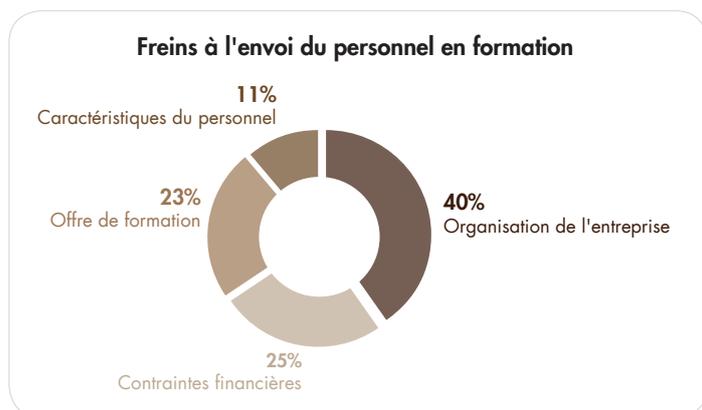
Pour 46 % des entreprises, il existe des obstacles à l'envoi des employés en formation. Comme attendu, ce sont les entreprises « formatrices » qui rencontrent le plus d'obstacles. Les obstacles à la formation sont, de ce fait, particulièrement perceptibles dans les structures publiques (69 % contre 45 % dans le privé) et dans les grandes entreprises (68 % contre 42 % dans les petites entreprises).

Part des établissements identifiant des freins à l'envoi de leur personnel en formation rapportée à la part des entreprises proposant des formations à leurs salariés



Le graphique à bulle est utilisé pour comparer deux ensembles de valeur et identifier les relations qu'il peut y avoir entre ces deux valeurs. Une dimension supplémentaire est utilisée pour déterminer la taille de la bulle. La valeur définit ici le nombre d'entreprises ayant répondu au sein de chaque secteur.

Premier frein identifié lors de l'envoi des salariés en formation : un problème au niveau de l'organisation de l'entreprise



De nombreux obstacles limitent l'effort de formation. Un problème d'organisation au niveau de l'entreprise (40 %) est la raison la plus fréquemment invoquée pour expliquer les freins limitant l'envoi du personnel en formation, et ce, quels que soient la taille de la structure, son implantation géographique ou son statut juridique (privé/public).

Les entreprises considèrent que l'envoi d'un salarié en formation perturbe le planning et le fonctionnement de l'entreprise. La charge de travail trop lourde et le manque

de temps ne permettent pas de programmer des formations. Selon eux, la formation empiète sur les horaires de travail.

Les entreprises sont, dans un deuxième temps, sujettes à des contraintes financières (25 %). Les entreprises ne peuvent pas suivre les formations qu'elles souhaitent en raison du coût de la formation, ou encore, faute de budget ou de financement.

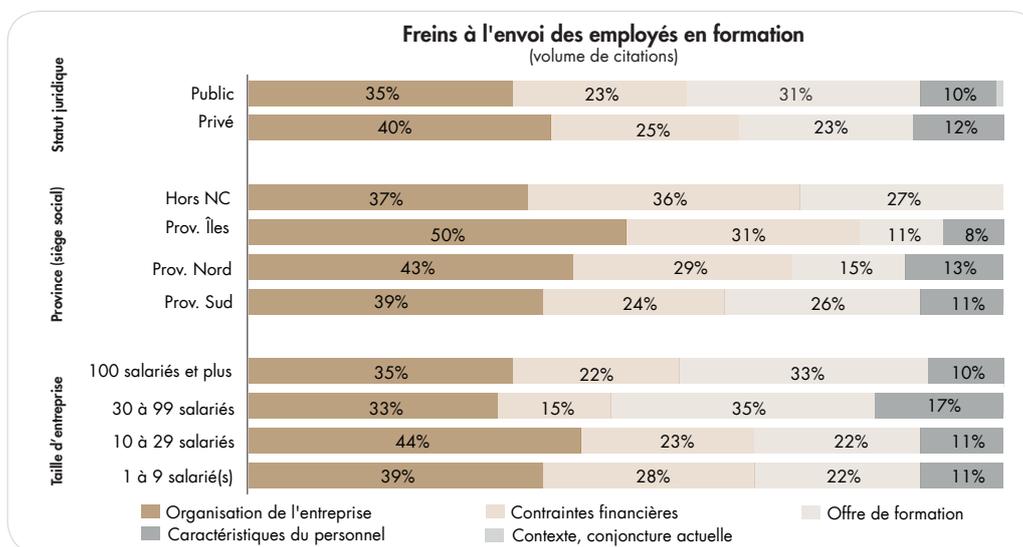
Le troisième obstacle soulevé par les employeurs concerne l'offre de formation (23 %). La formation est perçue par les employeurs comme inadaptée au fonctionnement et aux besoins de l'entreprise. Pour eux, l'effort de formation est d'autant plus compromis que les formations souhaitées n'existent pas sur le territoire.

Bien que moins souvent invoquées, les caractéristiques du personnel (11 %) sont le quatrième frein avancé par les employeurs. Manquant de savoir-être professionnel, les salariés n'aspireraient pas à se former par manque de motivation, de volonté, d'ambition, de sérieux, ou encore, d'intérêt pour le travail. Pour certains, l'accent est porté sur la non maîtrise des prérequis de base (lire, écrire, parler, compter) qui empêcherait les employés de suivre une formation.

Enfin, les structures de moins de 30 salariés sont les seules à souligner l'influence du contexte économique dans le choix stratégique d'envoyer (ou non) leurs salariés en formation.

FOCUS

Les freins mis en avant varient selon le statut juridique, la taille, l'implantation géographique et le secteur d'activité de l'entreprise.



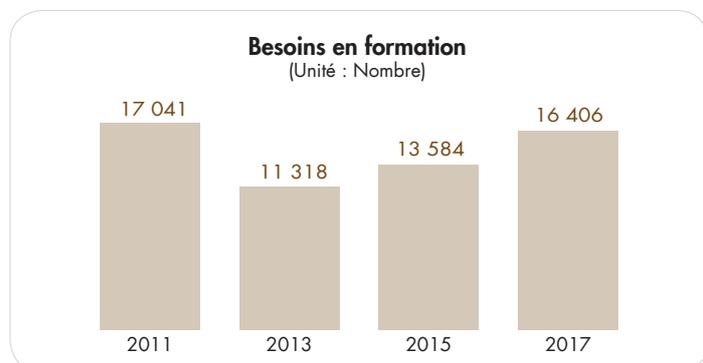
Les entreprises de plus de 30 salariés pointent davantage du doigt l'inadaptation des formations au fonctionnement et aux besoins de la structure comme deuxième obstacle, quand les entreprises de moins de 30 salariés mettent davantage l'accent sur les contraintes logistiques et financières.

En raison de leur éloignement, les contraintes logistiques et financières sont également plus souvent invoquées par les employeurs des provinces Nord et Îles Loyauté. Les employeurs situés en province Sud incriminent davantage l'offre de formation.

Enfin, si une distinction devait être faite entre les entreprises de statuts juridiques différents, force est de constater que les problématiques des structures publiques sont davantage tournées vers l'offre de formation. Les structures privées mettent davantage en avant des problèmes d'organisation de l'entreprise.

LE RECUEIL DES BESOINS EN FORMATION DES ENTREPRISES CALÉDONIENNES

Cinq secteurs d'activité concentrent 62 % des besoins en formation



16 406 besoins ont été dénombrés en 2017, soit 21 % de plus qu'en 2015.

Cinq secteurs d'activité concentrent 62 % des besoins : l'administration publique, le commerce, la santé humaine et l'action sociale, l'industrie manufacturière et la construction.

Les besoins en formation des secteurs d'activité

| Secteurs d'activité [NAF Niv 1] | Nombre | % |
|--|--------|------|
| Administration publique | 3 716 | 23% |
| Commerce, réparation d'auto. et de motocycles | 1 846 | 11% |
| Santé humaine et action sociale | 1 815 | 11% |
| Industrie manufacturière | 1 470 | 9% |
| Construction | 1 231 | 8% |
| Hébergement et restauration | 923 | 6% |
| Activités de services administratifs et de soutien | 736 | 4% |
| Autres activités de services | 636 | 4% |
| Transports et entreposage | 630 | 4% |
| Activités immobilières | 545 | 3% |
| Industries extractives | 518 | 3% |
| Production et distribution d'électricité | 514 | 3% |
| Activités spécialisées, scientifique et technique | 505 | 3% |
| Enseignement | 300 | 2% |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 296 | 2% |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 274 | 2% |
| Production et distribution d'eau | 207 | 1% |
| Activités financières et d'assurance | 159 | 1% |
| Information et communication | 78 | 0% |
| Activités extra-territoriales | 7 | 0% |
| Total | 16 406 | 100% |

Des besoins en formation tournés vers les domaines technico-professionnels des services

Les domaines de formation souhaités peuvent être classés en quatre grandes catégories. Les besoins en formation sont principalement centrés sur les domaines technico-professionnels des services (72 %) qui comprennent les sous-domaines des « services à la collectivité », des « échanges et gestion », des « services aux personnes » et de la « communication et

information » qui totalisent respectivement 38 %, 38 %, 19 % et 17 % des besoins.

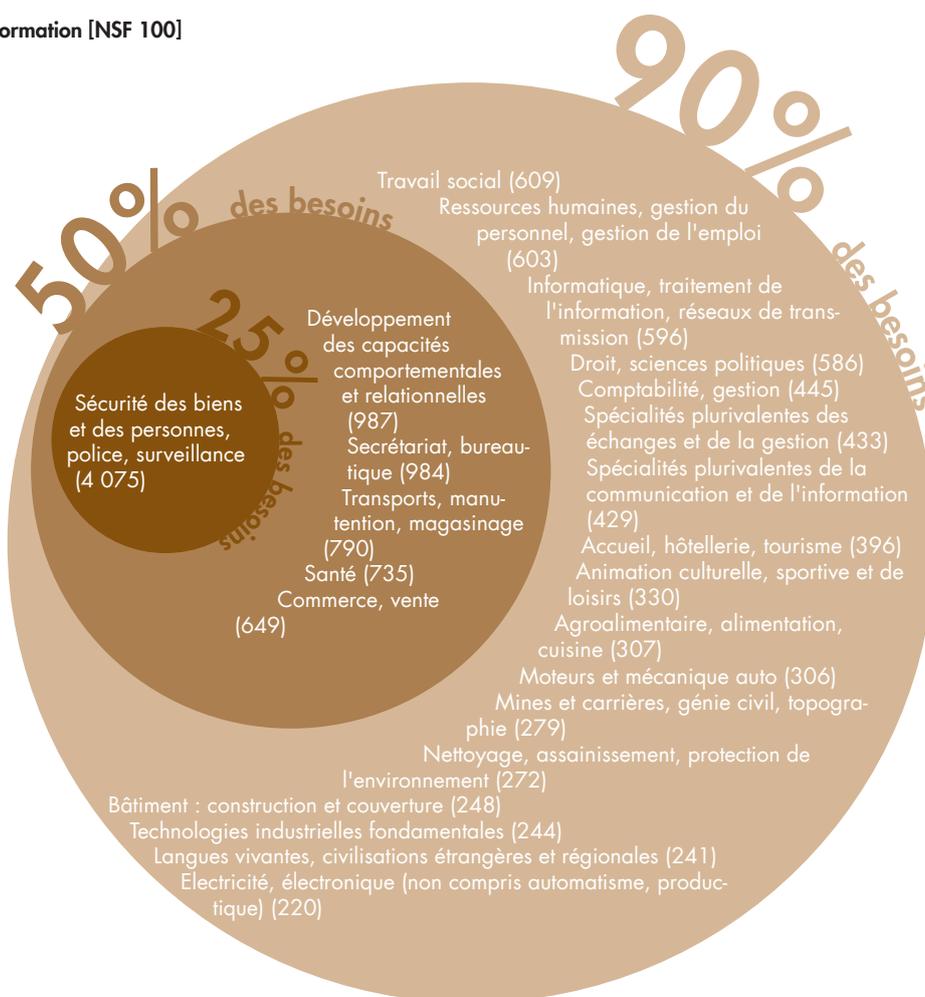
Le reste des besoins rassemble des formations liées aux domaines technico-professionnels de la production (16 %), du développement personnel (7 %) et des domaines disciplinaires (5 %).

Les besoins en formation des entreprises calédoniennes

| Domaines de formation [NSF 4 et 17] | Nombre | % |
|--|--------|------|
| Domaines technico-professionnels des services | 11 750 | 72% |
| <i>Services à la collectivité</i> | 4 411 | 38% |
| <i>Echanges et gestion</i> | 3 039 | 26% |
| <i>Services aux personnes</i> | 2 234 | 19% |
| <i>Communication et information</i> | 2 027 | 17% |
| <i>Spécialités plurivalentes des services</i> | 39 | 0% |
| Domaines technico-professionnels de la production | 2 566 | 16% |
| <i>Mécanique, électricité, électronique</i> | 933 | 36% |
| <i>Génie civil, construction et bois</i> | 711 | 28% |
| <i>Transformations</i> | 408 | 16% |
| <i>Spécialités pluri-technologiques de la production</i> | 258 | 10% |
| <i>Agriculture, pêche, forêts et espaces verts</i> | 244 | 10% |
| <i>Matériaux souples</i> | 12 | 0% |
| Domaines du développement personnel | 1 110 | 7% |
| <i>Domaines des capacités individuelles</i> | 1 110 | 100% |
| Domaines disciplinaires | 876 | 5% |
| <i>Sciences humaines et droit</i> | 614 | 70% |
| <i>Lettres et arts</i> | 247 | 28% |
| <i>Mathématiques et sciences</i> | 15 | 2% |
| Non renseigné sur la spécialité | 104 | 1% |
| <i>Non renseigné sur la spécialité</i> | 104 | 100% |
| Total | 16 406 | 100% |

À ces quatre catégories correspondent des formations spécifiques. Pour une connaissance plus précise des besoins en formation du territoire, et afin de mieux tenir compte de la demande des employeurs, les 16 406 besoins exprimés par les entreprises ont été structurés en 64 spécialités distinctes. Sur ces 64 spécialités, 90 % des besoins en formation exprimés par les employeurs sont concentrés sur 23 spécialités distinctes. 50 % des besoins en formation portent sur 6 spécialités distinctes. 25 % des besoins en formation sont centrés sur une spécialité : la « sécurité des biens et des personnes, police, surveillance ». (Cf. représentation schématique de la répartition des besoins en formation [NSF 100]).

Répartitions des besoins en formation [NSF 100]



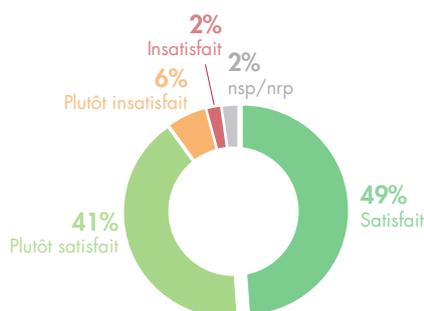
LES PROPOSITIONS D'AXES D'AMÉLIORATION POUR UN DISPOSITIF PLUS PERFORMANT

Un niveau élevé de satisfaction pour les employeurs qui ont recours aux formations proposées localement

En Nouvelle-Calédonie, une entreprise sur deux déclare avoir recours aux formations proposées localement. Parmi elles, 90 % sont satisfaites des prestations proposées localement.

Seuls 8 % d'entre elles trouvent que les formations proposées localement sont insatisfaisantes. L'insatisfaction touche davantage les entreprises privées (8 % contre 3 % pour les structures publiques), les structures situées dans le Nord du territoire (9 %) et les entreprises des secteurs des industries extractives (23 %), de l'hébergement-restauration (13 %), du commerce (10 %) et de la construction (10 %).

Niveau de satisfaction

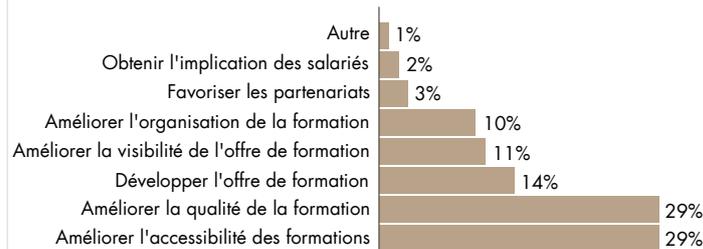


nsp/nrp = ne sais pas/ne répond pas [Information non communiquée par les entreprises].

En dépit de ce niveau élevé de satisfaction, les employeurs émettent un certain nombre de propositions d'amélioration pour lever les obstacles à la formation.

Axes d'amélioration proposés par les employeurs

(volume de citations)



Principaux axes d'amélioration proposés : accessibilité et qualité de la formation

Les employeurs pointent du doigt certaines faiblesses du dispositif actuel et invoquent des mesures concrètes pour améliorer la formation.

Les deux principaux axes d'amélioration proposés totalisent 58 % des revendications : l'accessibilité et la qualité de la formation

Améliorer l'accessibilité de la formation

La première piste évoquée consiste à accompagner financièrement les entreprises en diminuant les coûts de formation jugés parfois prohibitifs ou en proposant des aides aux entreprises.

Les employeurs revendiquent ensuite l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Organiser des formations de « proximité » en décentralisant les formations vers le nord et les îles est un moyen de faciliter l'accès à la formation. Le troisième axe d'amélioration consiste à adopter des mesures facilitant l'accès à la formation en autorisant, par exemple, certaines entreprises à accéder aux formations réservées à l'administration publique, en simplifiant les démarches administratives, ou en étendant l'offre de formation incluse dans le 0,7 %.

Enfin, il convient d'accompagner structurellement les entreprises en mettant des locaux à disposition des entreprises ou en leur offrant un accompagnement organisationnel, notamment pour les petites structures.

Améliorer la qualité de la formation

Les organismes de formation doivent savoir faire du « sur mesure », comme le précisent certains employeurs. Ces derniers recommandent, dans un premier temps, d'adapter les formations aux besoins des entreprises, en tenant compte des spécificités de chaque secteur d'activité ou de chaque métier et en proposant des formations plus adaptées aux réalités du terrain.

L'amélioration de la qualité de la formation passe dans un deuxième temps par l'amélioration de la qualité de l'enseignement : qualité qui s'axe autant sur la révision des méthodes pédagogiques que sur l'encadrement et l'enrichissement des compétences des formateurs.

Il convient également d'approfondir les contenus de formation jugés souvent trop théoriques ou généralistes en axant la formation sur la pratique.

Les trois axes d'amélioration suivants, qui couvrent 35 % des revendications, portent sur le développement de l'offre de formation, l'amélioration de la visibilité et l'organisation de la formation.

Développer l'offre de formation

Les employeurs soulignent l'importance de diversifier l'offre de formation et de promouvoir de nouvelles formations sur le territoire. Nombre de formations inexistantes sur le territoire obligent les employeurs à envoyer leurs employés en Métropole ou à l'étranger, ou à faire appel à des intervenants extérieurs.

Améliorer la visibilité de l'offre de formation

Une meilleure visibilité de l'offre de formation consisterait à la fois à avoir plus d'informations sur la formation et à s'assurer d'une meilleure diffusion de cette information sur le territoire (à la radio, par voie de presse ou directement par email).

Avoir une meilleure communication concernant les dispositifs de formation, les organismes et les formations existants, recevoir des programmations annuelles ou des propositions de formation en amont, ou encore, centraliser les informations sur la formation (dates, horaires, coûts, conditions d'inscription, etc.) sur une plateforme commune (point I, site internet) contribuerait à clarifier les démarches des entreprises.

Améliorer l'organisation de la formation

Les employeurs recommandent d'intervenir à deux niveaux pour améliorer la qualité de l'organisation : adapter la formation au fonctionnement de l'entreprise et améliorer le suivi de formation. Les revendications visent à offrir plus de flexibilité aux entreprises en s'adaptant à leur disponibilité, en fractionnant les formations ou en offrant davantage de sessions de formation durant l'année, en aménageant les horaires des formations et/ou en prévoyant un planning plus approprié aux différentes périodes d'activité (commerciale ou autres).

Il apparaît important d'améliorer l'efficacité de la formation en procédant à des évaluations des formations - à travers des classements et des objectifs de résultats - et des formés ; notamment pouvoir bénéficier d'un suivi régulier après la formation grâce à un meilleur accompagnement des centres de formation au sein des structures.

5 % des revendications restantes ciblent les partenariats existant et la faible implication des candidats eux-mêmes.

D'un côté, les employeurs ambitionnent d'améliorer la communication et la coordination entre les différents acteurs, d'organiser des consultations, de mutualiser et de regrouper les formations de manière à optimiser le dispositif de formation.

De l'autre, ils regrettent la faible propension des candidats à se former, et ce, faute de motivation. Il conviendrait alors d'assurer une meilleure sélection des candidats en formation.

FOCUS

Les axes d'amélioration souhaités varient selon la taille et l'implantation géographique. Un écart apparaît entre deux catégories d'établissements affichant un volume de salariés distincts : moins de 10 salariés ou plus de 10 salariés. Les entreprises de moins de 10 salariés mentionnent comme première piste d'amélioration l'accessibilité des formations, notamment en ce qui concerne l'accompagnement financier.

Les établissements de 10 salariés et plus sont principalement préoccupés par le fait d'améliorer la qualité de la formation, notamment en adaptant les formations aux besoins des entreprises.

Un écart est également perceptible entre les structures localisées dans le Sud, le Nord et les îles. L'amélioration de l'accessibilité des formations, notamment en matière de décentralisation, sont des revendications qui sont davantage portées par les employeurs du Nord et des îles Loyauté. Les employeurs implantés dans le Sud du territoire sont, eux, avant tout préoccupés par l'amélioration de la qualité de la formation, notamment à travers l'adaptation des formations aux besoins des entreprises.

L'ENTREPRISE ET LE RECRUTEMENT

Une baisse des entreprises « employeuses » en 2017

Tous secteurs confondus, 74 % des entreprises ont embauché du personnel au cours des trois dernières années. La part des entreprises « employeuses » est en constante diminution depuis 2011. Ce chiffre enregistre un recul de 6 points par rapport à 2015 et de 9 points par rapport à 2011.

La part des entreprises ayant embauché au cours des trois dernières années reste élevée pour les entreprises de plus de

10 salariés (92 %). A l'inverse, cette proportion est moins élevée pour les structures de moins de 10 salariés (67 %). Les structures publiques ont davantage recruté que les entreprises privées (86 % contre 74 % pour les entreprises privées). Sur le plan géographique, les entreprises dont le siège social est situé en dehors de la Nouvelle-Calédonie affichent le plus haut niveau d'embauche, suivi par les employeurs de la province Sud (75 %). Excepté les entreprises du secteur des activités immobilières qui se distinguent par leur faible niveau de recrutement (24 %), les différents secteurs d'activité affichent tous un niveau d'embauche relativement élevé supérieur à 60 %.

48 % des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement

La part des employeurs confrontée à des difficultés de recrutement a atteint son plus bas niveau depuis 2011. Si la proportion d'employeurs concernés par des difficultés

de recrutement semble se réduire, toujours est-il qu'un peu moins d'une entreprise sur deux continue de rencontrer des difficultés de recrutement.

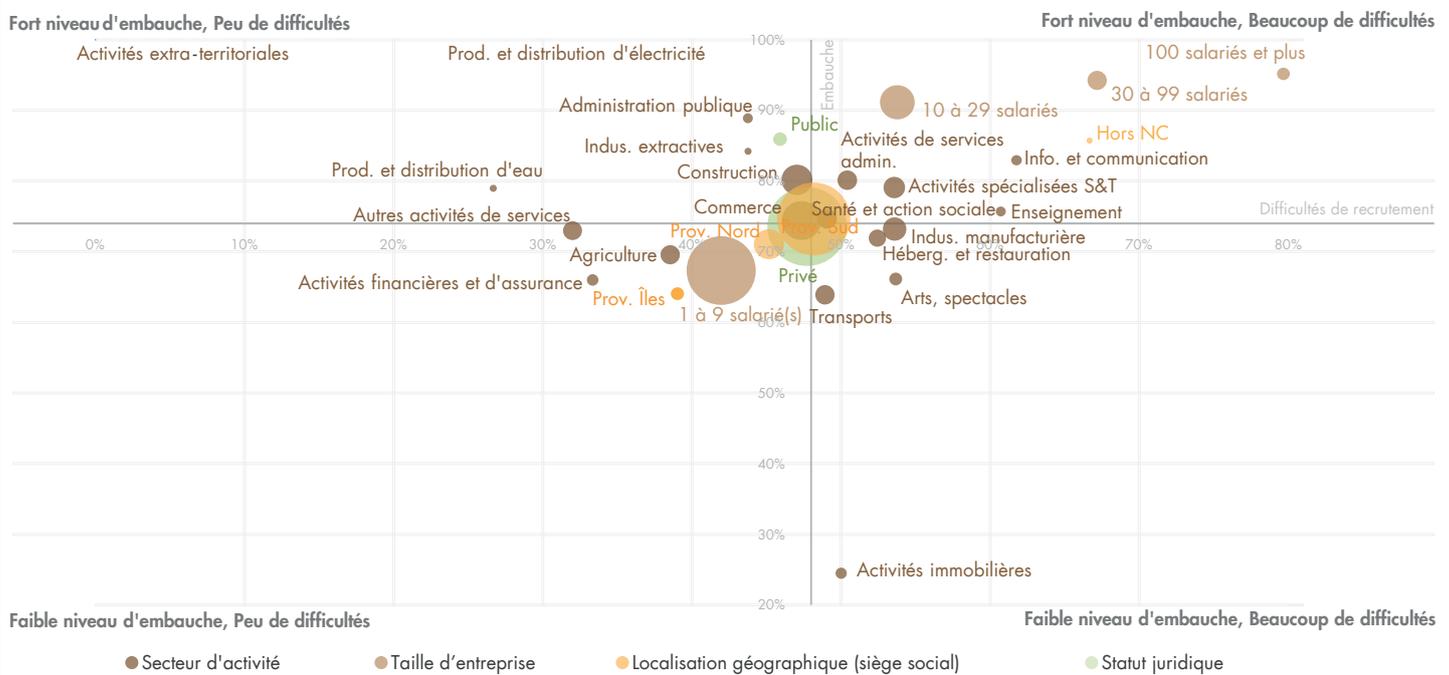
Les causes sont, en partie, à chercher du côté du fléchissement de l'embauche qui entraîne un effet « mécanique » de diminution des difficultés de recrutement. A l'inverse, plus les entreprises embauchent, plus ces dernières se heurtent à des difficultés de recrutement.

Ainsi, dans les grandes entreprises, huit recruteurs sur dix affirment connaître des difficultés de recrutement. Ils ne sont que quatre sur dix pour les petites entreprises.

Seules les entreprises du secteur privé - qui embauchent moins que les structures publiques -, rencontrent davantage de difficultés de recrutement.

Parmi les secteurs étudiés, avec plus de trois entreprises sur cinq touchées par des difficultés de recrutement, les secteurs de l'information et de la communication et de l'enseignement sont ceux qui rencontrent le plus d'obstacles.

Part des établissements ayant embauché au cours des trois dernières années rapportée à la part des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement



Le graphique à bulle est utilisé pour comparer deux ensembles de valeur et identifier les relations qu'il peut y avoir entre ces deux valeurs. Une dimension supplémentaire est utilisée pour déterminer la taille de la bulle. La valeur définit ici le nombre d'entreprises ayant répondu au sein de chaque secteur.

Les entreprises peinent à trouver le bon profil de candidat

Il est possible d'illustrer les difficultés de recrutement en les regroupant en six catégories :



L'inadéquation entre l'offre et la demande (36 %) est la raison la plus souvent évoquée par les employeurs pour expliquer leurs difficultés de recrutement. L'entreprise reçoit des candidatures qui ne correspondent pas au profil recherché. Les formes d'inadéquation portent prioritairement sur un déficit de compétences, de capacité ou d'expérience des candidats. Le profil apparaît également inapproprié faute de qualification, de certification ou de diplôme requis pour l'octroi du poste.

Le deuxième facteur identifié par les employeurs pour expliquer les difficultés de recrutement cible les caractéristiques des candidats (27 %). Les candidats ne maîtrisent pas les savoir-être professionnels qui jouent un rôle primordial dans les recrutements. La motivation, le sérieux, l'assiduité, l'investissement, la fiabilité, l'autonomie, l'adaptabilité, le professionnalisme ou les compétences comportementales telles que le savoir-être sont autant de qualités qui feraient défauts aux travailleurs.

Les recruteurs regrettent également le manque de fidélité des salariés - et l'importance du turn-over - et s'étonnent des exigences des postulants pour obtenir les meilleures conditions de travail, notamment sur le plan des prétentions salariales qui peuvent être élevées.

Le troisième facteur est d'ordre démographique et réside dans une pénurie de main-d'œuvre (26 %). Les employeurs indiquent avoir rencontré des difficultés au cours de leur recrutement en raison de l'insuffisance de candidats sur le marché du travail. Le vivier qualifié et/ou certifié demeure insuffisant, voire inexistant, sur le territoire.

Quatrième obstacle cité, l'offre de formation (4 %) inadaptée, voire inexistante sur le territoire, ne répondrait pas aux besoins des entreprises. Le manque de structuration

de certaines filières de formation serait à l'origine de ces difficultés de recrutement.

Les contraintes légales et/ou de moyens (4 %) liées aux exigences de l'emploi local, aux lourdeurs administratives, aux charges financières excessives ou aux difficultés de logement ou de transport peuvent également constituer des obstacles au recrutement.

Enfin, les recruteurs pointent du doigt l'offre de travail elle-même (3 %), notamment la faible attractivité du poste ou du secteur d'activité. Le manque d'attraction des candidats pour certains métiers réputés durs et pénibles comme ceux de la restauration en est un exemple patent. Les horaires atypiques et l'éloignement du lieu de travail expliqueraient également les difficultés d'embauche.

FOCUS

Top 20 des métiers rencontrant le plus fréquemment des difficultés de recrutement et la première raison invoquée

| N° | Intitulé métier [ROME] | Facteurs Incriminés |
|-----|---|---|
| 1 | Personnel de caisse | Caractéristiques des candidats |
| 2 | Comptabilité | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 3 | Mécanique automobile et entretien de véhicules | Caractéristiques des candidats |
| 4 | Personnel de cuisine | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 5 | Relation commerciale grands comptes et entreprises | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 6 | Vente en habillement et accessoires de la personne | Caractéristiques des candidats |
| 7 | Secrétariat | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 8 | Conduite de transport de marchandises sur longue distance | Caractéristiques des candidats |
| 9 | Maçonnerie | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 10 | Conduite d'engins de terrassement et de carrière | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 11 | Vente en décoration et équipement du foyer | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 12 | Mise en rayon libre-service | Caractéristiques des candidats |
| 13 | Conduite et livraison par tournées sur courte distance | Caractéristiques des candidats |
| 14 | Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation | Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 15 | Conduite de transport en commun sur route | Caractéristiques des candidats |
| 16 | Études et développement informatique | Pénurie de main-d'œuvre |
| 17 | Peinture en bâtiment | Caractéristiques des candidats & Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 18 | Direction de chantier du BTP | Pénurie de main-d'œuvre & Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 19 | Conduite de véhicules sanitaires | Caractéristiques des candidats |
| 20a | Entretien des espaces verts | Caractéristiques des candidats & Inadéquation entre l'offre et la demande |
| 20b | Vente en alimentation | |

Premier levier activé pour remédier aux difficultés de recrutement : la formation du personnel en interne

Face à ces obstacles à l'embauche, les employeurs mettent en place différentes solutions de remédiation. Interrogés sur les solutions mises en œuvre, les employeurs calédoniens indiquent privilégier la formation et jouer sur les pratiques de recrutement.



Le recours à la formation (35 %) reste le levier le plus fréquemment utilisé pour résoudre les difficultés de recrutement. Dans 95 % des cas, il est question de former en interne les candidats après les avoir recrutés à un niveau inférieur.

Pour attirer les candidats, les employeurs préfèrent jouer, dans un deuxième temps, sur les pratiques de recrutement (25 %). Les leviers d'action sont pluriels. Pour ce qui est des plus utilisés, les employeurs mettent en place des stratégies allant de la promotion interne, au simple attentisme, au recrutement hors territoire en passant par un recrutement plus rigoureux. Faire évoluer ses propres salariés en confiant des responsabilités à des collaborateurs déjà présents dans l'entreprise est une stratégie utilisée dans 32 % des cas. Se lancer dans une recherche de candidats s'avère chronophage et certains employeurs persistent à trouver le bon profil en adoptant une stratégie attentiste par l'allongement du délai de recrutement (26 %). Faute de trouver le bon profil de candidat, certains élargissent leurs perspectives de recrutement à la main-d'œuvre extérieure (23 %) quand d'autres mettent en place un recrutement plus rigoureux en accentuant les tests et les entretiens lors de la sélection pour trouver des personnes motivées (7 %).

Au-delà de ces quatre modalités de remédiation, les entreprises s'efforcent également d'améliorer la communication par une meilleure diffusion de l'offre et en réfléchissant plus précisément aux contours des postes à pourvoir. Enfin, certaines entreprises n'hésitent pas à débaucher les salariés chez les concurrents ou à faire appel aux canaux informels, quand d'autres finissent par recruter « par défaut ».

Face aux défis du recrutement, bon nombre d'employeurs calédoniens se trouvent indécis et n'envisagent aucune solution pour remédier aux difficultés qu'ils rencontrent (17 %).

Pour pallier les difficultés de recrutement, les entreprises font également appel à des intermédiaires privés et institutionnels

(11 %). Dans 90 % des cas, les employeurs octroient la responsabilité du recrutement à des cabinets privés. Les autres font appel à des organismes de formation et des dispositifs publics d'insertion pour recruter des candidats.

Dans 8 % des cas, l'entreprise soigne son image et travaille son attractivité. Il est question de réfléchir plus précisément aux conditions d'emploi - en revalorisant notamment les salaires - ou en proposant des avantages aux salariés tels que des logements ou des véhicules.

Enfin, la solution provient de la gestion de l'entreprise elle-même (3 %). Bien souvent, les employeurs doivent composer « avec les moyens du bord » en s'attribuant une charge de travail supplémentaire. Reste que ce fonctionnement à « flux tendu » a des répercussions sur l'activité de l'entreprise, notamment la réduction du nombre de chantiers ou des commandes.

LES CANAUX DE RECRUTEMENT MOBILISÉS PAR LES ENTREPRISES



Les entreprises utilisent le bouche-à-oreille comme premier canal de recrutement

Les entreprises emploient les mêmes méthodes de recrutement qu'il y a six ans. Pour trouver les bons profils, les entreprises utilisent deux modes majeurs de prospection qui représentent 50 % des leviers mobilisés : le bouche à oreille et les candidatures spontanées.

Le bouche-à-oreille reste, néanmoins, le premier canal de recrutement en Nouvelle-Calédonie. Ce mode de recrutement « confidentiel » a la particularité de rendre opaque une partie du marché de l'emploi. La difficulté réside alors dans le fait de pouvoir quantifier ces offres d'emplois « cachées » non détectables par les méthodes conventionnelles.

Le recours à des intermédiaires institutionnels - tels que les organismes de placement ou la Mission Insertion Jeune - et les petites annonces sont les troisième et quatrième leviers les plus fréquemment activés par les employeurs.

Le recours à des intermédiaires privés tels que les cabinets de recrutement ou l'intérim est plébiscité à hauteur de 9 %.

FOCUS

Y a-t-il multiplicité des modes de recrutements ?

Malgré le fait que les entreprises soient incitées à communiquer leurs trois modes de recrutement privilégiés, sept recruteurs sur dix ne citent qu'un, voire deux canaux de recrutement.

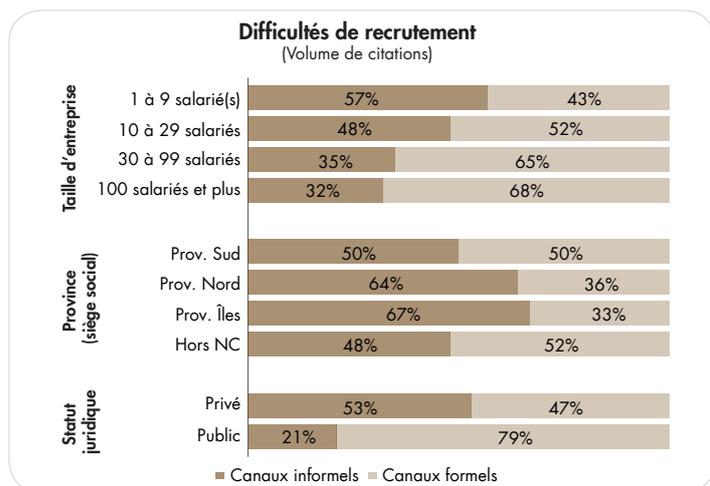
Les entreprises diversifient peu leurs canaux pour recruter des candidats : 2 en moyenne, et ce, quels que soient le statut juridique de l'entreprise, sa taille ou sa situation géographique.

La différence provient des secteurs. L'agriculture est le seul secteur à ne mobiliser qu'un seul canal ; tandis que le secteur de l'immobilier, des activités financières et d'assurance, le secteur de l'information et de la communication, de même que le secteur de la production et distribution d'électricité en activent en moyenne 3.

52 % des modes de recrutement activés sont issus de réseaux informels

Dans l'analyse des pratiques de recrutement, une typologie traditionnellement utilisée consiste à opposer l'usage des canaux dits « informels » à ceux dits « formels ».

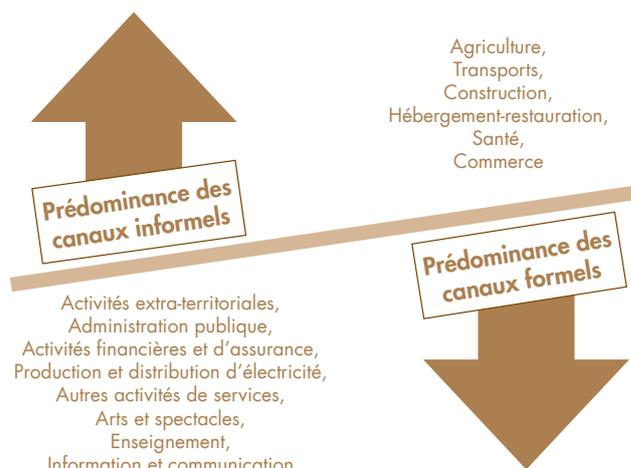
Plus d'un mode de recrutement sur deux utilisés active des réseaux informels. Les canaux de recrutement diffèrent fortement selon la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est grande, plus cette dernière utilise des canaux de recrutement formel. Les petites entreprises privilégient davantage les réseaux informels.



Les canaux de recrutement sont relativement identiques au Sud, au Nord et dans les Îles Loyauté : le « bouche-à-oreille » reste le mode de recrutement privilégié par l'ensemble des employeurs, suivi par les candidatures spontanées. Néanmoins, les employeurs des provinces Nord et des Îles Loyauté ont davantage recours aux pratiques de recrutement informelles que leurs homologues de la province Sud.

Le véritable écart se situe au niveau des secteurs. Ont été mis en évidence les secteurs pour lesquels la part accordée aux leviers formels ou informels dépasse 60 %. La prédominance est accordée aux canaux de recrutement informels pour les secteurs de l'agriculture, des transports, de la construction, de l'hébergement-restauration, de la santé et du commerce. A l'inverse, la prédominance est accordée aux canaux formels pour les secteurs des activités extra-territoriales, de l'administration publique, des activités financières et d'assurance, de la production et distribution d'électricité, des

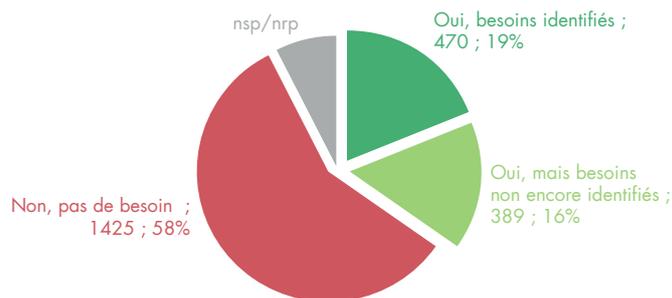
autres activités de services, des arts, de l'enseignement et de l'information et de la communication.



LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE

Les intentions d'embauche des employeurs

(Unités : nombre et %)



nsp/nrp = ne sais pas/ne répond pas [Information non communiquée par les entreprises].

Des entreprises qui hésitent à recruter

La part des entreprises ayant l'intention d'embaucher ne cesse de diminuer (-8 points depuis 2011).

En 2017, la proportion d'entreprises ayant le projet de recruter s'élève à 35 %.

Les projets de recrutement émanent surtout des grandes entreprises. Alors qu'elles représentent moins de 3 % du volume total des employeurs, 74 % des entreprises de 100 salariés ou plus ont l'intention d'embaucher dans les années à venir. Les entreprises de moins de 10 salariés qui représentent 74 % des entreprises, ne sont que 30 % à souhaiter recruter.

La part des structures ayant l'intention d'embaucher est plus importante dans le public (56 %, contre 34 % dans le privé), et dans les entreprises implantées dans les Îles Loyauté (42 % contre respectivement 34 % et 35 % en provinces Sud et Nord).

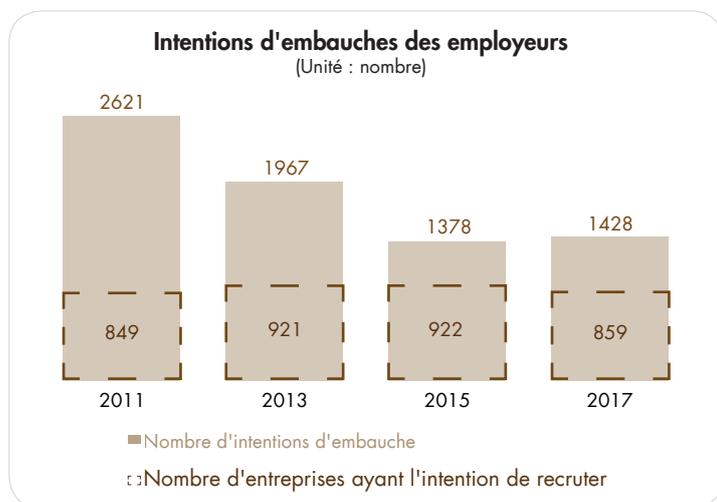
Cette frilosité des entreprises calédoniennes à recruter de nouveaux employés s'accompagne d'une hausse inédite des perspectives d'embauche.

⁵ Nous entendons par recrutement formel, les canaux « visibles » et accessibles à tous (organismes qui interviennent dans le placement (public ou privé), petites annonces). Par recrutement informel, nous

entendons les canaux où la diffusion de l'offre est limitée à un public restreint (réseaux relationnels et professionnels, bouche-à-oreille, candidatures spontanées).

Une hausse inédite du nombre de projets de recrutement

En dépit d'une conjoncture peu favorable, les perspectives d'embauche sont en augmentation : 1 428 projets de recrutement potentiels ont été recensés en 2017. Les intentions de recrutement progressent de 3,6 % par rapport à 2015.



Des prévisions d'embauche qui n'excèdent pas deux ans

Les employeurs qui manifestent des intentions de recruter souhaitent le faire dans un délai de deux ans maximum. 87 % des besoins sont donnés pour 2017 et 2018. Les entreprises se projettent difficilement au-delà de 2018. Seules 12 % des intentions d'embauche formulées par les employeurs sont données pour 2019 et au-delà.

Plus l'entreprise est grande, plus elle planifie les recrutements sur le long terme. 24 % des besoins formulés par les entreprises de plus de 100 salariés et plus sont envisagés pour 2019 ou au-delà, contre seulement 8% des besoins des entreprises de moins de 10 salariés.

Les profils les plus demandés concernent des emplois « non cadres »

A qui profitent les 1 428 perspectives d'embauche identifiées et dans quelles conditions d'emploi sont-elles exercées ?

Selon les prévisions, les recrutements concernent avant tout des emplois « non cadres » (80 %). De plus, les intentions de recrutement se concentrent surtout dans le Sud (69 % des besoins quasi-exclusivement situés sur le Grand Nouméa). S'agissant des diplômes exigés lors du recrutement, 56 % des contrats nécessitent d'avoir un diplôme. 35 % des recrutements exigent d'avoir un diplôme de niveau Bac ou inférieur (niveaux IV et V). 21 % des besoins en emploi nécessitent un niveau de diplôme supérieur au Bac+2 (niveau III).

Sur le plan des conditions d'emploi, les prévisions indiquent que les intentions d'embauche dans le cadre d'une création de poste sont les plus fréquentes (71 %). Les remplacements venant combler un départ représentent 26 % des intentions d'embauche.

Les projets de recrutement sont également axés sur de l'emploi durable : 74 % des contrats proposés sont en CDI, contre 24 % en CDD. Enfin, le temps complet est généralisé : 74 % des contrats proposés sont à temps plein.

Les profils les plus recherchés

| Variabes | Nombre | % |
|--|--------|-----|
| Création de poste | 1 016 | 71% |
| Remplacement pour maintien de l'effectif | 374 | 26% |
| nsp/nrp | 38 | 3% |

| | | |
|-----------------------|-----|-----|
| Niveau non spécifié | 217 | 15% |
| Aucun niveau souhaité | 410 | 29% |
| Niveau V | 245 | 17% |
| Niveau IV | 253 | 18% |
| Niveau III | 168 | 12% |
| Niveau II | 72 | 5% |
| Niveau I | 63 | 4% |

| | | |
|---------------|-------|-----|
| CDI | 1 055 | 74% |
| CDD | 336 | 24% |
| Fonctionnaire | 11 | 1% |
| nsp/nrp | 20 | 1% |
| Autre | 6 | 0% |

| | | |
|---------------|-------|-----|
| Temps plein | 1 063 | 74% |
| Temps partiel | 345 | 24% |
| nsp/nrp | 20 | 1% |

| | | |
|--------------------|-----|-----|
| Province Sud | 983 | 69% |
| Province Nord | 336 | 24% |
| Province Îles | 10 | 1% |
| Plusieurs communes | 81 | 6% |
| nsp/nrp | 18 | 1% |

| | | |
|-----------------------------------|-------|------|
| Non cadre | 1 137 | 80% |
| Cadre | 164 | 11% |
| nsp/nrp | 127 | 9% |
| Ensemble [Projets de recrutement] | 1 428 | 100% |

nsp/nrp = ne sais pas/ne répond pas [Information non communiquée par les entreprises].

Des prévisions d'embauche élevées dans trois secteurs d'activité

Les entreprises des secteurs de l'hébergement-restauration, de la santé et de l'action sociale ainsi que du commerce prévoient d'embaucher le plus de personnes dans les années à venir (51 % du volume total des embauches).

Pour autant, les secteurs des transports et de la construction et, dans une moindre mesure, de l'industrie manufacturière, ne seraient pas en reste avec 24 % des prévisions d'embauche.

Répartition des projets de recrutement par secteurs d'activité

| Secteurs d'activité [NAF Niv1] | Nombre | % |
|--|--------|------|
| Hébergement et restauration | 278 | 19% |
| Santé humaine et action sociale | 270 | 19% |
| Commerce, réparation d'auto. et de moto. | 189 | 13% |
| Transports et entreposage | 125 | 9% |
| Construction | 124 | 9% |
| Industrie manufacturière | 79 | 6% |
| Activités spécialisées, S&T | 57 | 4% |
| Autres activités de services | 50 | 4% |
| Industries extractives | 45 | 3% |
| Activités de services admin. et de soutien | 40 | 3% |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 38 | 3% |
| Enseignement | 29 | 2% |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 27 | 2% |
| Administration publique | 18 | 1% |
| Information et communication | 16 | 1% |
| Production et distribution d'électricité | 14 | 1% |
| Activités immobilières | 12 | 1% |
| Production et distribution d'eau | 10 | 1% |
| Activités financières et d'assurance | 7 | 0% |
| Ensemble [Projets de recrutement] | 1 428 | 100% |

Deux projets de recrutement sur trois concentrés dans cinq domaines professionnels

Du côté des métiers les plus recherchés, deux projets de recrutement sur trois se concentrent dans les domaines de l'hôtellerie-restauration, de la santé, des transports, de la construction et du commerce.

Répartition des projets de recrutement par grands domaines

| Grands domaines professionnels [ROME] | Nombre | % |
|---------------------------------------|--------|------|
| Hôtellerie-restauration | 312 | 22% |
| Santé | 227 | 16% |
| Transport-logistique | 148 | 10% |
| Construction, BTP | 141 | 10% |
| Commerce, vente | 137 | 10% |
| Support à l'entreprise | 127 | 9% |
| Services à la personne | 106 | 7% |
| Installation et maintenance | 101 | 7% |
| Agriculture et pêche | 52 | 4% |
| Industrie | 51 | 4% |
| Banque, assurance, immobilier | 12 | 1% |
| Communication, multimédia | 11 | 1% |
| Spectacle | 2 | 0% |
| Arts, façonnage ouvrages d'art | 1 | 0% |
| Ensemble [Projets de recrutement] | 1 428 | 100% |

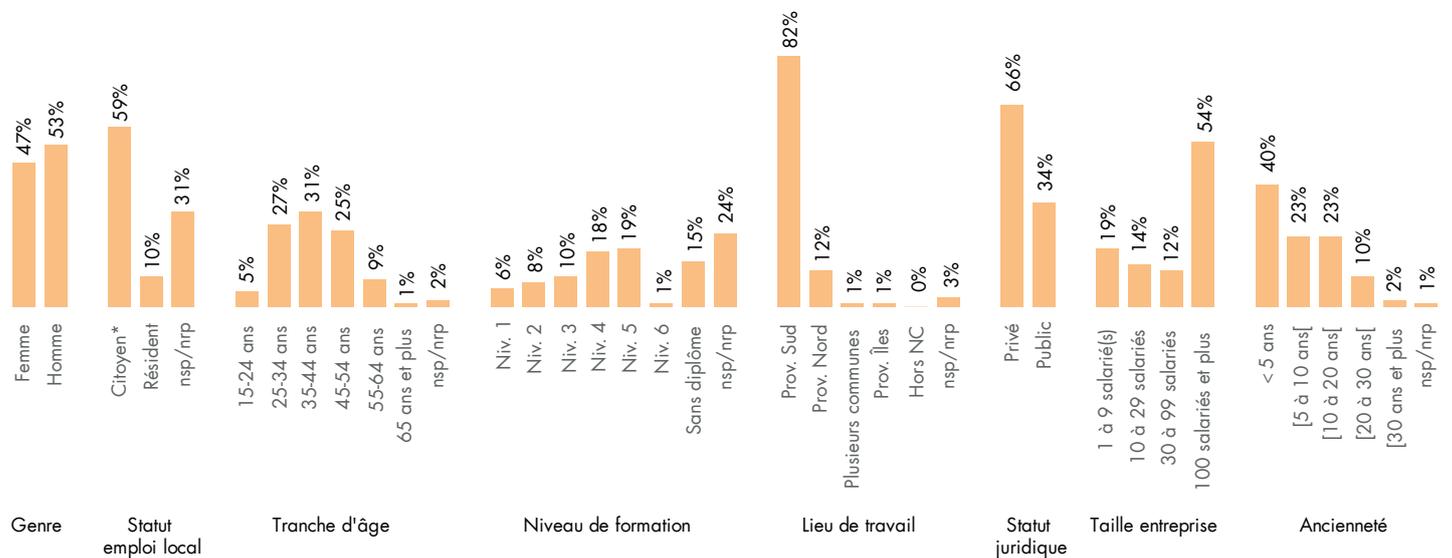
FOCUS

Top 20 des métiers les plus pourvoyeurs d'emploi (tous domaines confondus)

| N° | Intitulé ROME | Nombre | % |
|----|---|--------|----|
| 1 | Personnel polyvalent en restauration | 133 | 9% |
| 2 | Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents | 84 | 6% |
| 3 | Conduite de transport en commun sur route | 75 | 5% |
| 4 | Conduite d'engins de terrassement et de carrière | 53 | 4% |
| 5 | Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire | 40 | 3% |
| 6 | Mécanique automobile et entretien de véhicules | 35 | 2% |
| 7 | Personnel de caisse | 28 | 2% |
| 8 | Comptabilité | 25 | 2% |
| 9 | Secrétariat | 23 | 2% |
| 10 | Réparation de carrosserie | 18 | 1% |
| 11 | Conduite de transport de marchandises sur longue distance | 17 | 1% |
| 12 | Conduite de véhicules sanitaires | 16 | 1% |
| 13 | Maçonnerie | 16 | 1% |
| 14 | Equipage de la navigation maritime | 15 | 1% |
| 15 | Mise en rayon libre-service | 15 | 1% |
| 16 | Polyculture, élevage | 15 | 1% |
| 17 | Sécurité et surveillance privées | 14 | 1% |
| 18 | Assistance auprès d'adultes | 14 | 1% |
| 19 | Personnel de cuisine | 13 | 1% |
| 20 | Assistance de direction d'hôtel-restaurant | 13 | 1% |

LE PROFIL DES SALARIÉS CALÉDONIENS

Profil des salariés calédoniens



* Est considéré comme « citoyen » tout individu se déclarant citoyen (au sens de la Loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 (articles 4 et 188) ou résidant en Nouvelle-Calédonie depuis plus de 10 ans. Est considéré comme « résident » tout individu déclarant résider en Nouvelle-Calédonie depuis moins de 10 ans. nsp/nrp = ne sais pas/ne répond pas [Information non communiquée par les entreprises].

L'étude est l'occasion de dresser un portrait statistique des 28 968 salariés - occupant 2 126 métiers distincts - afin d'en dégager de grandes caractéristiques.

Constat habituellement mis en avant, l'emploi est davantage concentré dans les grandes structures que dans les petites ou moyennes entreprises. Les entreprises de moins de 10 salariés - qui représentent 74 % des entreprises -, couvrent 19 % des emplois. A l'opposé, les entreprises de plus de 100 salariés - qui représentent moins de 3 % des entreprises -, couvrent 54 % des emplois.

De plus, l'étude confirme que l'activité concentre les salariés en province Sud (82 %), que deux employés sur trois travaillent dans le privé, et enfin, qu'un salarié sur deux travaille dans les secteurs de l'administration publique, de l'industrie manufacturière et du commerce.

Répartition des salariés par secteurs d'activité

| Secteurs d'activité [NAF] | Nombre | % |
|-------------------------------------|--------|------|
| Administration publique | 7 088 | 24% |
| Industrie manufacturière | 3 974 | 14% |
| Commerce | 3 533 | 12% |
| Construction | 2 190 | 8% |
| Santé et action sociale | 1 959 | 7% |
| Info. et communication | 1 730 | 6% |
| Transports | 1 191 | 4% |
| Hébergement-Restauration | 1 143 | 4% |
| Activités de services admin. | 1 051 | 4% |
| Activités spécialisées, S&T | 887 | 3% |
| Industries extractives | 882 | 3% |
| Autres activités de services | 790 | 3% |
| Agriculture | 620 | 2% |
| Prod. et distribution d'électricité | 495 | 2% |
| Activités immobilières | 382 | 1% |
| Enseignement | 331 | 1% |
| Activités financières-assurance | 308 | 1% |
| Arts, spectacles | 214 | 1% |
| Prod. et distribution d'eau | 193 | 1% |
| Activités extra-territoriales | 7 | 0% |
| Ensemble | 28 968 | 100% |

Au niveau des métiers, trois salariés sur cinq exercent un emploi dans les domaines du support à l'entreprise, des services à la personne, de la construction et du commerce.

Répartition des salariés par grands domaines professionnels

| Domaines professionnels [ROME] | Nombre | % |
|--------------------------------|--------|------|
| Support à l'entreprise | 5 594 | 19% |
| Services à la personne | 5 167 | 18% |
| Construction, BTP | 3 419 | 12% |
| Commerce, vente | 2 913 | 10% |
| Transport-logistique | 2 031 | 7% |
| Industrie | 1 977 | 7% |
| Installation et maintenance | 1 929 | 7% |
| Hôtellerie-restauration | 1 629 | 6% |
| Santé | 1 385 | 5% |
| Agriculture et pêche | 1 331 | 5% |
| Banque, assurance, immobilier | 661 | 2% |
| nsp/nrp | 512 | 2% |
| Communication, multimédia | 310 | 1% |
| Arts, façonnage ouvrages d'art | 55 | 0% |
| Spectacle | 55 | 0% |
| Ensemble | 28 968 | 100% |

nsp/nrp = ne sais pas/ne répond pas [métier non catégorisable faute de précision]

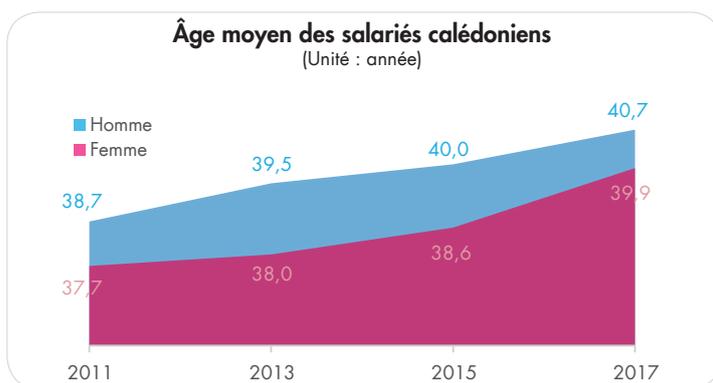
47 % des salariés sont des femmes

Les femmes représentent près de la moitié des salariés. Ces dernières sont plus présentes dans le secteur public (62 %) que dans le secteur privé (40 %).

Les secteurs de la construction (10 %), de la production d'eau et d'électricité (19 % et 18 %), de l'industrie manufacturière (21 %), des industries extractives (25 %), de l'agriculture (28 %), des activités extra-territoriales (29 %) et des transports (31 %), se démarquent par une faible féminisation de leurs effectifs.

Une population salariée de plus en plus vieillissante

En 2017, l'âge moyen des salariés est de 40 ans. Les femmes sont sensiblement plus jeunes que les hommes (40 ans d'âge moyen, contre 41 ans pour les hommes).

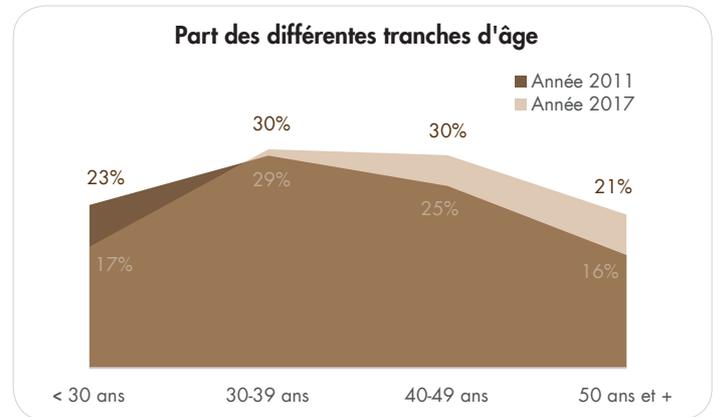


Un vieillissement de la population salariée est perceptible depuis 2011. L'âge moyen est passé de 38,2 ans en 2011 à 40,3 ans en 2017.

Âge moyen des salariés calédoniens

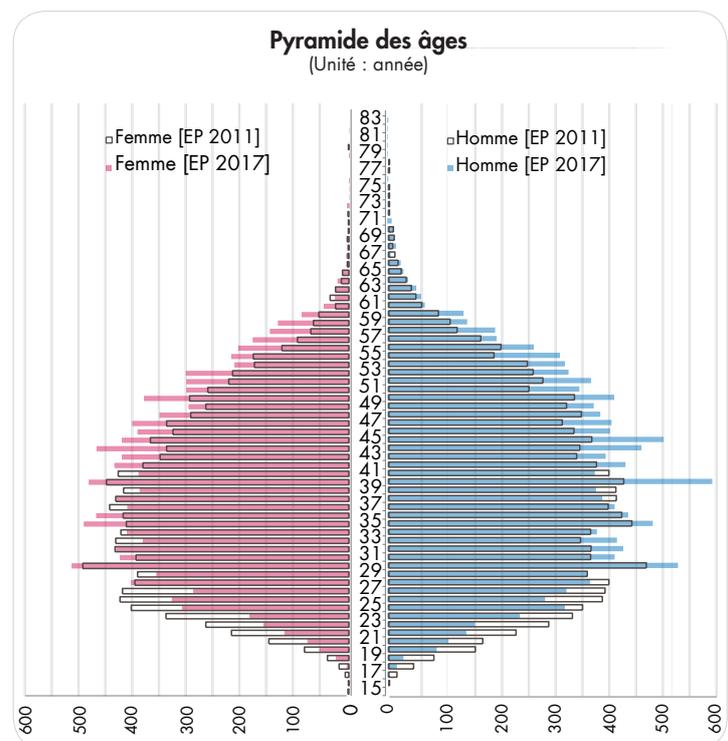
| Années | Nombre de salariés | Âge moyen (année) |
|--------|--------------------|-------------------|
| 2011 | 28 699 | 38,2 |
| 2013 | 25 888 | 38,8 |
| 2015 | 26 855 | 39,5 |
| 2017 | 28 968 | 40,3 |

La part des jeunes générations décroît progressivement au fil du temps. La part des moins de 25 ans, qui était de 9 % en 2011, a atteint 8 %, 6 % puis 5 % en 2013, 2015 et 2017. En 2017, 17 % des salariés ont moins de 30 ans. Parallèlement, les classes d'âges intermédiaires et les « seniors » sont actuellement plus présents. En effet, trois salariés sur cinq ont entre 30 et 50 ans. 21 % des salariés ont 50 ans et plus. A plus long terme, ce vieillissement de la population salariée peut avoir des conséquences sur l'emploi et la formation.



La forme de la pyramide des âges peut également contribuer à révéler les caractéristiques des salariés calédoniens. Face à ces constats, elle peut s'avérer être un instrument utile dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). [Cf. pyramide des âges]

Une certaine symétrie apparaît au niveau de la répartition des hommes et des femmes dans les classes d'âge inférieures à 45 ans. Après 45 ans, des irrégularités sont perceptibles, notamment un sureffectif relativement prononcé chez les hommes des tranches les plus âgées.



L'ancienneté moyenne des salariés augmente au sein des entreprises

L'ancienneté moyenne des salariés travaillant au sein des entreprises calédoniennes ne cesse de progresser pour atteindre 9 ans en 2017. 35 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté en 2017, contre 24 % en 2011.

Ancienneté des salariés calédoniens

| Années | Nombre de salariés | Ancienneté moyenne en années | Part des salariés ayant 10 ans d'ancienneté et + |
|--------|--------------------|------------------------------|--|
| 2011 | 28 699 | 7,6 | 24% |
| 2013 | 25 888 | 7,2 | 22% |
| 2015 | 26 855 | 8,5 | 28% |
| 2017 | 28 968 | 9,1 | 35% |

L'ancienneté moyenne des femmes est de 8,7 ans (contre 9,5 ans pour les hommes). La part des hommes ayant plus de 20 ans d'ancienneté est plus importante que les femmes (14 % contre 11 % pour les femmes).

Les salariés des entreprises de moins de trente personnes restent moins longtemps dans leur entreprise que les salariés des plus grandes entreprises (6,6 ans, contre 10,3 ans pour les entreprises de plus de trente salariés).

L'ancienneté moyenne est également plus importante dans le public (10,7 ans) que dans le privé (8,2 ans).

Des femmes sensiblement plus diplômées que les hommes

Concernant le niveau de formation, 24 % des informations n'ont pas été communiquées par les employeurs, biaisant par conséquent l'interprétation des résultats. Néanmoins, des tendances se dégagent. 15 % des salariés n'ont aucun diplôme et 38 % ont un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au bac. Seuls 14 % d'entre-eux ont un niveau de formation supérieure ou égale à II.

Si les femmes sont sensiblement plus diplômées que les hommes - 48 % des femmes ont au moins le bac, contre seulement 36 % des hommes -, les hommes, eux, occupent plus régulièrement des emplois de cadres (22 % contre 18 % pour les femmes).

LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS

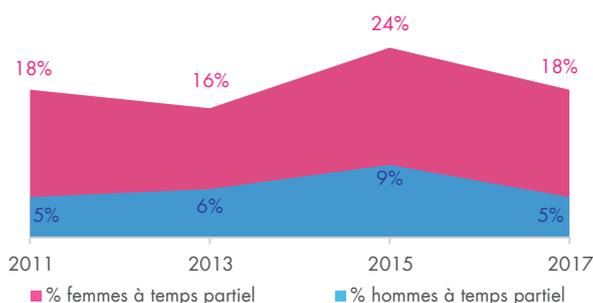
L'édition 2017 permet de mettre en évidence les chiffres les plus marquants concernant les conditions d'emploi des salariés en Nouvelle-Calédonie.

Les emplois des femmes ont un statut plus précaire

Le travail à temps complet est généralisé : 88 % des salariés sont à temps plein. Seules 12 % des contrats sont à temps partiel.

Néanmoins, le fait d'être un homme ou une femme influe sur les conditions d'emploi. Depuis 2011, les postes à temps partiel ont toujours été prioritairement occupés par des femmes. En 2017, 18 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 5 % des hommes.

Évolution de la part des hommes et des femmes travaillant à temps partiel



Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à signer un CDD (11 % contre 9 % pour les hommes). Néanmoins, si les hommes sont plus nombreux à être recrutés en CDI (70 % contre 60 % pour les femmes), les femmes sont plus nombreuses à avoir le statut de fonctionnaire (25 % contre 16 % des hommes). En effet, 45 % des femmes s'orientent vers le secteur public, contre seulement 24 % des hommes.

Une répartition sexuée des domaines professionnels

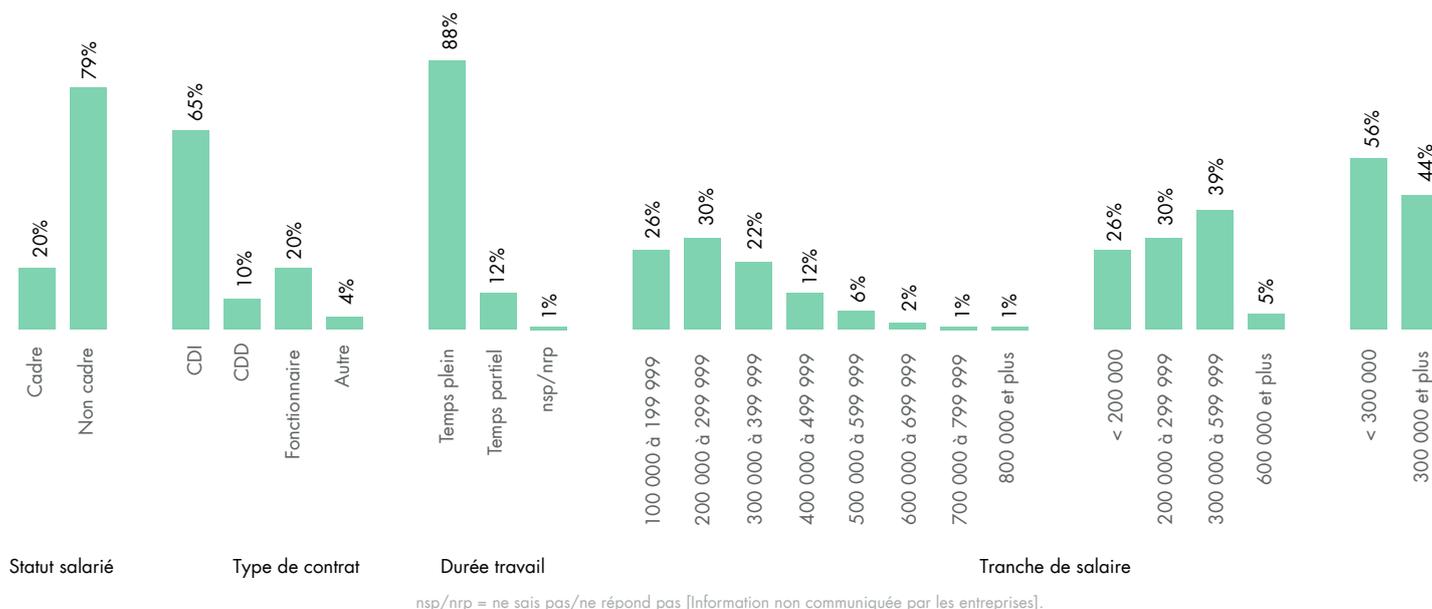
Les différents domaines professionnels se scindent en deux groupes distincts : les domaines à dominante « masculine » et les domaines à dominante « féminine ».

Excepté le domaine de la communication et du multimédia qui affiche un taux de féminisation qui se rapproche de la parité homme-femme, il existe peu de domaines qualifiés de « mixtes ». Les domaines de l'hôtellerie-restauration, de la santé, des arts, de la banque, du commerce, du support à l'entreprise et des services à la personne contiennent des métiers à dominante « féminine ». Inversement, les domaines de l'agriculture, du spectacle, des transport-logistique, de l'industrie, de la construction et de l'installation-maintenance rassemblent des métiers à dominante « masculine ».

Part des femmes dans les grands domaines professionnels

| Grands domaines [ROME] | Total [nombre] | % femmes |
|--------------------------------|----------------|----------|
| Agriculture et pêche | 1 331 | 33% |
| Arts, façonnage ouvrages d'art | 55 | 73% |
| Banque, assurance, immobilier | 661 | 69% |
| Commerce, vente | 2 913 | 66% |
| Communication, multimédia | 310 | 56% |
| Construction, BTP | 3 419 | 9% |
| Hôtellerie-restauration | 1 629 | 81% |
| Industrie | 1 977 | 18% |
| Installation et maintenance | 1 929 | 7% |
| Santé | 1 385 | 74% |
| Services à la personne | 5 167 | 63% |
| Spectacle | 55 | 25% |
| Support à l'entreprise | 5 594 | 65% |
| Transport-logistique | 2 031 | 21% |
| Ensemble | 28 968 | 47% |

Conditions d'emploi des salariés calédoniens



Les domaines regroupant les métiers à dominante « féminine » sont aussi les domaines où le travail à temps partiel est le plus fréquemment utilisé.

Les métiers jugés « féminins » sont encore majoritairement exercés par les femmes

Une femme sur deux travaille, à part quasi-égale, dans les domaines du support à l'entreprise et des services à la personne et à la collectivité. Elles sont ensuite 31 % à travailler dans les domaines du commerce, de l'hôtellerie-restauration et de la santé.

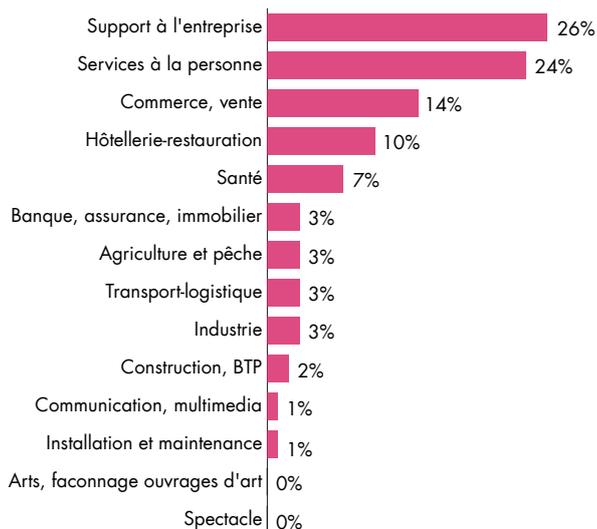
surface, d'assistante maternelle, d'agente administrative ou d'employée polyvalente de libre-service.

Ces métiers à forte dominante féminine sont des emplois « non cadres » qui n'exigent pas l'obtention d'un haut niveau de diplôme (excepté pour les métiers d'infirmière et d'enseignante). Le recours au CDD et au travail à temps partiel est relativement important au sein de ces métiers.

Des hommes cantonnés dans les métiers dits « masculins »

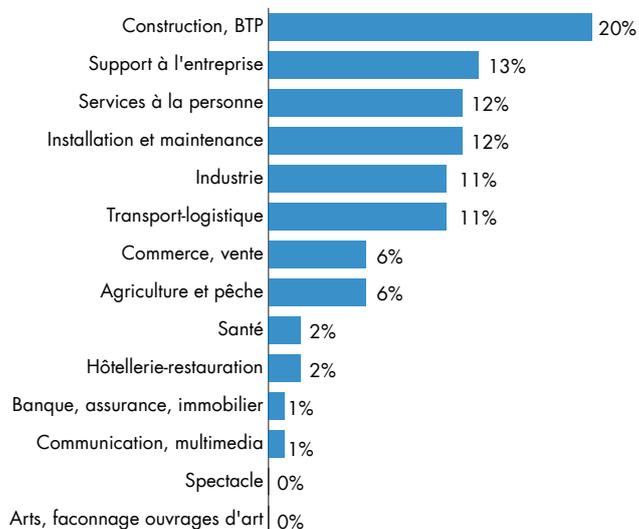
Un homme sur cinq travaille dans le domaine de la construction. 79 % des hommes se concentrent dans les six domaines que sont la construction, le support à l'entreprise, les services à la personne, l'installation-maintenance, l'industrie et les transports.

Les domaines vers lesquels s'orientent les 13 711 femmes



Une étude plus approfondie des métiers exercés par les femmes révèle que 35 % d'entre elles se concentrent dans seulement dix métiers [Cf. Tableau ci-après]. Parmi les métiers les plus pratiqués par les femmes se trouvent les métiers d'enseignante des écoles, de secrétaire, de comptable ou d'assistante comptable, d'animatrice d'activité périscolaire, de caissière, d'infirmière, de technicienne de

Les domaines vers lesquels s'orientent les 15 209 hommes



La comparaison des effectifs des six premiers domaines exercés par les hommes et les femmes révèle qu'ils détiennent deux domaines en commun : les domaines du support à

l'entreprise et des services à la personne. Or, au sein de ces domaines, les disparités entre hommes et femmes existent bien et sont davantage liées à la nature des métiers exercés. Pour ce qui est du domaine du support à l'entreprise, là où les femmes exercent davantage des fonctions de secrétariat, d'accueil, de renseignements ou s'occupent de tâches administratives (secrétaire, assistante de direction, comptable ou aide comptable, agente administrative), les hommes, eux, occupent davantage des fonctions de direction ou d'études et de développement informatique (responsable de petite et moyenne entreprise, responsable administratif et financier, administrateur réseau, technicien ou développeur informatique).

Il en va de même pour le domaine des services à la personne. Les principaux métiers exercés par les hommes et les femmes se scindent en deux groupes distincts : d'un côté les hommes sont principalement concentrés dans les métiers de sécurité et de surveillance publique et privée et exercent plus fréquemment des fonctions en lien avec la conception et le pilotage de la politique des pouvoirs publics. De l'autre, les femmes sont plus fréquemment enseignantes des écoles et exercent des métiers en lien avec le nettoyage de locaux, l'assistance auprès d'enfants ou d'adultes, l'action sociale et éducative.

Une analyse plus détaillée montre que les hommes et les femmes n'ont aucun métier en commun parmi les dix métiers qu'ils exercent le plus. L'étude de la répartition des métiers entre les hommes et les femmes est encore empreinte de stéréotypes. Les hommes disposent d'une palette de métiers plus diversifiés que les femmes. 1 708 appellations métiers différentes ont été recensées, contre 1 325 pour les femmes. 24 % des hommes se concentrent sur dix métiers, soit un salarié sur quatre. Parmi les métiers les plus couramment exercés se trouvent les métiers de conducteur d'engins de chantier, de responsable de petite et moyenne entreprise, de manœuvre gros œuvre ou bâtiment, d'opérateur de production de métaux, de mécanicien, d'agent de sécurité, d'électricien ou de technicien d'exploitation de lignes électriques, de magasinier ou de préparateur de commandes, de chauffeur-livreur ou de chauffeur poids lourd.

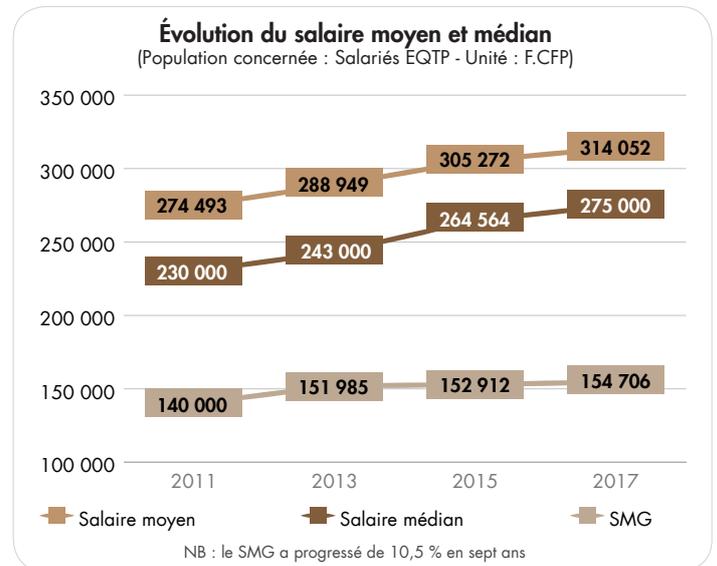
Ces métiers - où la part des femmes reste faible - sont plus fréquemment exercés à temps plein (excepté les métiers d'agent de sécurité) et en contrat à durée indéterminée.

Le salaire moyen s'élève à 314 052 F.CFP

PRÉAMBULE

Les données sur les salaires sont établies en Équivalent Temps Plein (EQTP) - soit 21 870 salariés en 2017 -, et se réfèrent au salaire brut mensuel moyen de base. Le salaire mensuel de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales ; hors primes et heures supplémentaires et intéressement.

En 2017, la rémunération mensuelle moyenne en équivalent temps plein (EQTP) des 21 870 salariés est de 314 052 F.CFP. Le salaire a progressé de 2,9 % par rapport à 2015. Cette progression salariale était de plus de 5 % les années précédentes. La même tendance est observée au niveau du salaire médian qui enregistre une hausse de 3,9 % entre 2015 et 2017. Le salaire médian s'élève, lui, à 275 000 F.CFP.



[NB : Une exploration plus approfondie des données sur les salaires donnera lieu à une publication détaillée en novembre 2018]

**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

Directeur de publication : Gabriel MUAVAKA
Rédactrice en chef : Line HADJIFRAN
Rédacteur : Aurélien BODIN
Mise en page : Service Communication

Octobre 2018

