

En Nouvelle-Calédonie, plus de 40 métiers sont identifiés en manque de main-d'œuvre, soit 550 emplois potentiels par an. Parmi ces emplois, un quart sont dans le domaine des « Services à la personne et à la collectivité ». Les autres se répartissent dans le domaine du « Support à l'entreprise » et particulièrement dans les « systèmes d'information et télécommunication », ainsi que l'encadrement dans le BTP, l'« Industrie » et l'« Installation et maintenance ». Ces métiers présentent, depuis quelques années, des besoins de main-d'œuvre supérieurs au vivier disponible. Toutefois, ce volume de demandeurs d'emploi qualifiés et de diplômés continue d'augmenter face à une offre en déclin. Pour deux métiers porteurs sur trois, un niveau de formation BAC+2 et plus est nécessaire. Ces métiers offrent généralement des conditions d'emploi pérennes et des rémunérations attractives. Concernant le profil des salariés, les femmes sont sous-représentées dans un métier porteur sur deux.

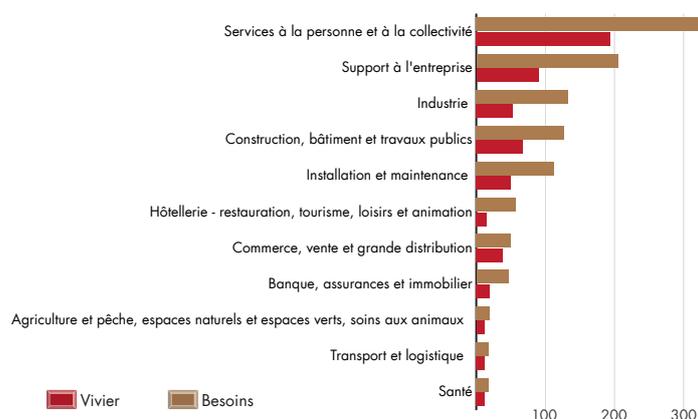
En Nouvelle-Calédonie, 42 métiers porteurs sont identifiés, soit 550 emplois potentiels¹ par an. Ce chiffre a été divisé par deux par rapport à 2016. Cette baisse concerne tous les domaines professionnels et particulièrement le « Commerce, vente et grande distribution » (- 81 %). Elle s'explique par un vivier de personnes qualifiées de plus en plus important et des besoins en emploi en déclin. Parmi les emplois potentiels, près d'un quart concernent les « Services à la personne et à la collectivité ». Les emplois potentiels restant se répartissent dans le domaine du « Support à l'entreprise » (21 %) et de l'« Industrie » (14 %). Ces métiers porteurs nécessitent principalement des niveaux de qualification élevés (niveau BAC+2 et plus). Un métier porteur sur cinq demande un CAP/BEP ou aucun diplôme.

Des besoins croissants mais des difficultés à recruter dans les « systèmes d'information et télécommunications »

Sur le marché de l'emploi, les offres relatives aux métiers du numérique continuent leur progression (+ 19 % entre 2016 et 2017). Les métiers d'« études et développement de réseaux de télécoms » - M1804, d'« études et développement informatique » - M1805 et d'« expertise et support technique en systèmes d'information » - M1806 sont les plus recherchés par les entreprises. D'après le baromètre numérique 2018², les entreprises de la filière numérique ont des besoins plus importants que celles des autres secteurs. Toutefois, elles peinent à recruter sur ces métiers, globalement très qualifiés. Avec près de 50 candidats en moyenne par an, le vivier est insuffisant voire inexistant sur certains métiers. Les employeurs soulignent également l'inadéquation entre le profil des candidats disponibles et les compétences attendues. Les métiers du numérique identifiés en manque de main-d'œuvre sont : « administrateur de systèmes d'information », « administrateur de bases de données », « chef de projet informatique », « architecte réseaux télécoms » ou encore « ingénieur méthodes informatique ». Ces métiers sont occupés surtout par des jeunes hommes diplômés. Ils offrent des conditions d'emploi pérennes (plus de 90 % des salariés sont en CDI ou fonctionnaires) et des rémunérations plutôt attractives³ (entre 350 000 F.CFP et 600 000 F.CFP).

La Nouvelle-Calédonie a fait des enjeux du numérique une priorité tant sur le plan technique (développement des infrastructures) qu'économique (innovation des entreprises, compétitivité). Le nombre d'opportunités dans ce domaine devrait donc se maintenir à un niveau élevé.

Métiers porteurs : les besoins en emploi et le vivier disponible selon les grands domaines professionnels



Source : IDC-NC, Unité : nombre

¹ Le nombre d'emplois potentiels est défini 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

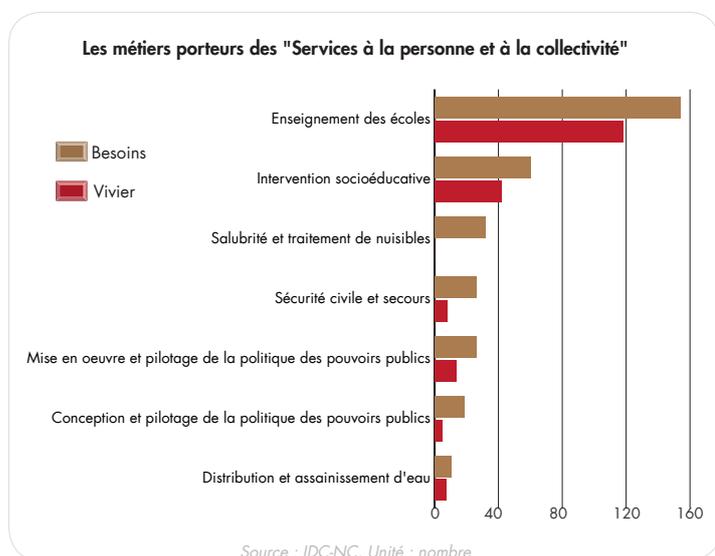
² Étude portée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie avec la collaboration de l'Observatoire Numérique-Nouvelle-Calédonie. Enquête réalisée par l'institut de sondage Olecall fin 2017 à partir d'un

échantillon représentatif de 103 entreprises interrogées.

³ Les employeurs sont interrogés durant l'étude prospective emploi-formation 2017 sur le type de contrat ou encore la rémunération de leurs salariés.

Certains « Services à la personne et à la collectivité » en manque de main-d'œuvre

Les « Services à la personne et à la collectivité » sont parmi les domaines professionnels qui attirent le plus d'individus en recherche d'emploi. Toutefois, certaines activités manquent de ressources humaines : « enseignement des écoles », « salubrité et traitement de nuisibles », « sécurité civile et secours » ou encore « intervention socioéducative ». À noter, que les activités de « propreté et environnement urbain » (K2301 et K2305⁴) souffrent d'un manque d'attrait (vivier inexistant), lié entre autre à la pénibilité du travail. Ces métiers porteurs des « Services à la personne et à la collectivité » concentrent ainsi 130 emplois potentiels par an. Plus d'un quart de ces emplois concernent les « professeurs des écoles » notamment dans le cadre de l'enseignement des éléments fondamentaux de la culture kanak⁵, de l'anglais ou encore auprès d'élèves en situation de handicap.



Hormis les métiers de « propreté et environnement urbain », ces activités de services se situent principalement dans le secteur public. Les salariés sont pour 90 % des fonctionnaires, principalement dans l'« enseignement des écoles ». Les femmes y sont surreprésentées : 16 % des « professeurs des écoles » sont des hommes. Par ailleurs, les métiers de « conception et mise en œuvre des politiques publiques » exigeant un niveau de formation supérieur, se féminisent de plus en plus : 47 % des emplois sont exercés par les femmes en 2017, contre 42 % en 2015. Parmi les effectifs de « sécurité civile et secours » et de « propreté et environnement urbain », les femmes sont quasi-absentes.

Un vivier de plus en plus qualifié dans l'encadrement du BTP, de l'« Industrie » et de l'« Installation et maintenance » ...

Le nombre de candidats qualifiés pour les métiers d'encadrement et de management⁶ dans le BTP, l'« Industrie » et l'« Installation et maintenance » continue de progresser (+ 18 % par rapport à 2016). Ces candidats ne répondent toutefois qu'à une partie des besoins en main-d'œuvre. Les emplois potentiels, en baisse de 30 % sur la période, devraient principalement profiter

aux « chefs du service de la gestion de la production », aux « responsables Qualité Sécurité Environnement », aux « chefs d'atelier automobile », aux « responsables de production » et aux « responsables de maintenance industrielle ». Ces deux derniers figurent parmi les métiers bénéficiant des plus importants volumes d'emplois potentiels (entre 20 et 50 par an).

Les employeurs confirment leurs difficultés à recruter sur ces métiers liées principalement à la pénurie quantitative de candidats. Les femmes n'occupent que très peu ces fonctions : 87 % des salariés sont des hommes. Ils sont généralement diplômés d'un Baccalauréat minimum et plutôt âgés de 40 ans et plus. Les conditions d'emplois sont très favorables aux salariés tant au niveau du type de contrat (88 % sont en CDI) que de la rémunération. Celle-ci varie, selon les métiers, entre 350 000 F.CFP et 500 000 F.CFP.

... et dans la direction des services administratifs, comptables et financiers

Porteurs d'emploi depuis 2012, les métiers M1205 et M1206 de cadres administratifs attirent deux fois plus de candidats qualifiés (niveau BAC+3 minimum) par rapport à 2016. Il apparaît toutefois que ce vivier disponible ne comble pas entièrement les besoins en emplois : plus de 30 emplois potentiels par an pour le « management de groupe ou de service comptable » et la « direction administrative et financière ». Parmi ces cadres administratifs, les femmes restent majoritaires à plus de 60 % et les conditions d'emploi sont pérennes. Si les rémunérations sont généralement supérieures à 400 000 F.CFP, celles des femmes sont nettement inférieures aux salaires de leurs homologues masculins.

Le domaine de la « comptabilité et gestion » fait face à un vieillissement rapide. En effet, la part des seniors âgés de 55 ans et plus occupant ces métiers a presque doublé en six ans : 5 % des salariés en 2011 à 9 % en 2017. Le renouvellement de ces effectifs âgés associé à un dynamisme de l'emploi pourrait générer de possibles tensions notamment pour les métiers de direction des services administratifs, comptables et financiers (cf. graphique - Évolution et vieillissement des principaux domaines professionnels entre 2011 et 2017).

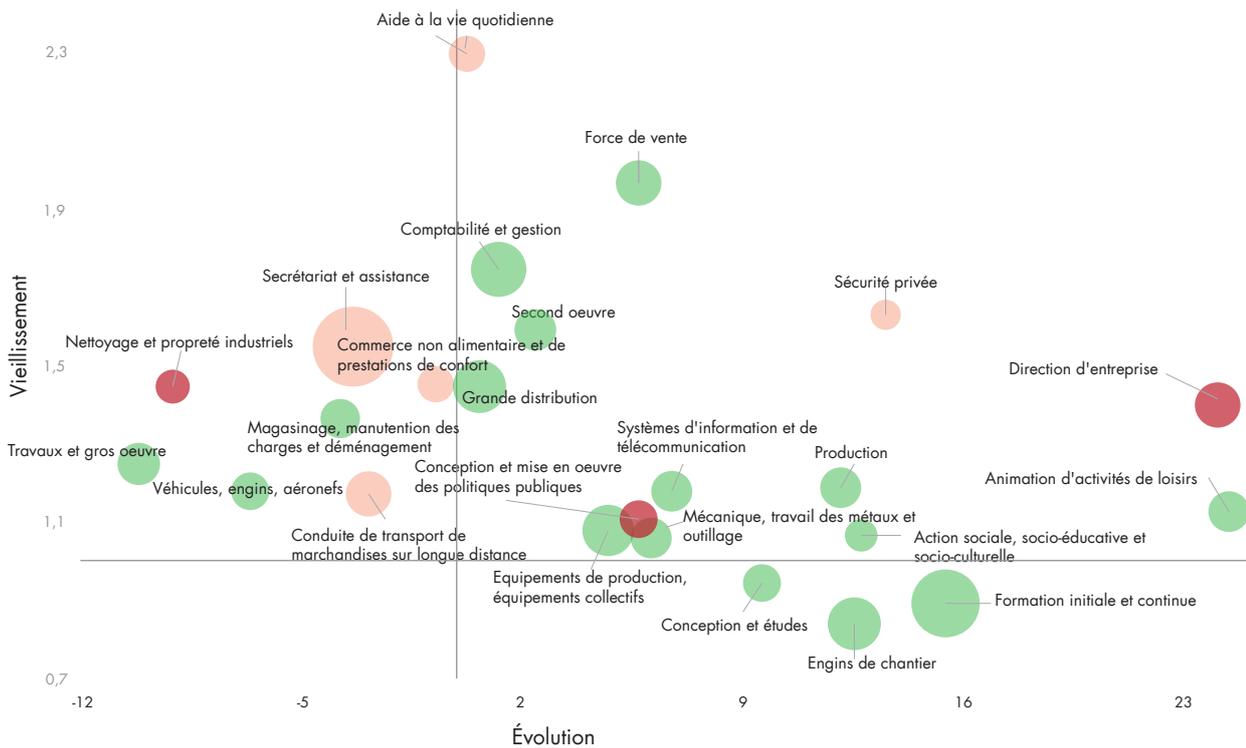
Des domaines professionnels dynamiques et plutôt jeunes

Selon l'étude prospective emploi-formation 2017, de nombreux domaines professionnels regroupent des salariés plutôt jeunes : moins de 10 % sont des seniors (graphique suivant). La majorité de ces domaines bénéficie d'une évolution positive des effectifs salariés, tels que l'« animation d'activités de loisirs », la « production » ou encore l'« action sociale, socio-éducative et socio-culturelle ». Les proportions de seniors tendent toutefois à augmenter dans la plupart des domaines entre 2011 et 2017, indiquant ainsi le poids de plus en plus important de cette catégorie parmi les salariés.

⁴ Codes ROME K2301 – « Distribution et assainissement d'eau » et K2305 – « Salubrité et traitement de nuisibles »
⁵ Conformément au projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie, des programmes d'enseignement relatifs aux éléments fondamentaux de la culture kanak (case, clan, igname, langue et parole, personne, terre et espace) ont

été mis en place de la maternelle à la classe de terminale.
⁶ Regroupent les métiers F1201, H1401, H1502, H2502, H2504, I1101, I1102 et I1103.

Évolution et vieillissement des principaux domaines professionnels entre 2011 et 2017



Lecture : Les métiers de la « force de vente » représentent 2,6 % des effectifs salariés. Les effectifs ont augmenté de 5,6 % par an entre 2011 et 2017. La part des seniors âgés de 55 ans ou plus est inférieure à 10 %. Celle-ci a augmenté entre 2011 et 2017.

Source : Études prospectives emploi-formation 2011 et 2017 - IDC-NC

Note de graphique

La taille des bulles représente le poids du domaine professionnel dans l'effectif salarié recensé en 2017. Seuls les domaines dont le poids est égal au moins à 1,4 % de l'emploi sont représentés. Le graphique résume ainsi 65 % de l'effectif salarié en 2017. Cette proportion peut toutefois être sous-estimée.

La couleur des bulles indique la part des seniors (55 ans ou plus) dans le domaine professionnel en 2017 : en rouge la proportion est supérieure à 15 %, en orange entre 10 % et 15 % et en vert moins de 10 % des effectifs du domaine professionnel.

La position des bulles selon l'axe horizontal indique l'évolution annuelle moyenne de l'emploi dans le domaine professionnel entre 2011 et 2017.

L'axe vertical indique le rapport entre la part des seniors en 2017 et celle de 2011 dans le domaine professionnel, soit son vieillissement. Un rapport supérieur à 1 indique que la part des 55 ans ou plus a augmenté sur la période.

Risques de tensions pour les métiers à forte proportion de seniors

Avec le vieillissement des métiers se pose la question du remplacement des seniors. Ce renouvellement est d'autant plus accentué lorsque les domaines professionnels à forte proportion de seniors bénéficient d'une évolution positive de leurs effectifs. Ainsi, la « direction d'entreprise » et la « conception et mise en œuvre des politiques publiques » enregistrent une évolution positive annuelle sur la période 2011-2017 et plus d'un salarié sur six est âgé de 55 ans ou plus. Pour les métiers de la « sécurité privée » et de l'« aide à la vie quotidienne », si la part de seniors reste inférieure à 15 %, elle augmente cependant rapidement. La proportion de seniors dans ces deux domaines professionnels a presque doublé en six ans.

Les métiers les plus plébiscités par les candidats restent inchangés

Les métiers du « Support à l'entreprise », des « Services à la personne et à la collectivité » et du « Transport et logistique », de niveau équivalent ou inférieur au BAC, continuent d'attirer d'importants flux d'individus en recherche d'emploi. Les fonctions administratives, les « services domestiques » ou encore la « conduite et livraison sur courtes distances » se retrouvent ainsi depuis des années parmi les métiers présentant un volume excédentaire de candidats. En d'autres termes, la concurrence est très accrue pour ces métiers. Toutefois, les employeurs rencontrent des difficultés à recruter notamment en raison des profils des candidats qui ne correspondent pas à leurs besoins.

Top 10 des métiers excédentaires

	Niveau de formation	Besoins en emploi	Vivier disponible
Secrétariat	IV	176	1374
Préparation du gros œuvre et des travaux publics	0	174	1199
Services domestiques	0	84	985
Opérations administratives	VI	59	875
Mise en rayon libre-service	0	83	819
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	0	57	782
Nettoyage de locaux	0	136	815
Manutention manuelle de charges	0	286	961
Comptabilité	IV	147	772
Accueil et renseignements	IV	45	649

Source : IDC-NC, Unité : nombre

LISTE DES MÉTIERS PORTEURS

Domaine professionnel (ROME)	Niveau de formation	Tendance	Emplois potentiels	Difficultés de recrutement	Part des femmes (%)	
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux					33	
A1404	Aquaculture (*)	V	+	< 10	Vivier insuffisant ou inexistant	3
Banque, assurances et immobilier					69	
C1201	Accueil et services bancaires	III	++	Entre 20 et 50	-	-
C1501	Gérance immobilière	III	+	< 10	Manque de compétences, Inadéquation des profils, Manque d'expérience	21
Commerce, vente et grande distribution					66	
D1301	Management de magasin de détail	IV	+	< 10	Manque de compétences, Contraintes administratives, Savoir-être professionnel	48
D1407	Relation technico-commerciale	III	+	< 10	Manque de compétences	38
Construction, bâtiment et travaux publics					9	
F1201	Conduite de travaux du BTP	III	+	< 10	Vivier insuffisant ou inexistant	9
F1402	Extraction solide	V	niche	< 10	-	8
F1502	Montage de structures métalliques	V	+	Entre 20 et 50	Vivier insuffisant ou inexistant	2
F1702	Construction de routes et voies	V	++	Entre 20 et 50	Manque de compétences, Vivier insuffisant ou inexistant	-
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation					81	
G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents (*)	IV	+++	Entre 20 et 50	Vivier insuffisant ou inexistant, Savoir-être professionnel	96
G1303	Vente de voyages	IV	+	< 10	Inadéquation des profils	86
Industrie					18	
H1301	Inspection de conformité	III	niche	< 10	Manque d'expérience, Manque de compétences	29
H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	I	+	< 10	-	9
H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	IV	niche	Entre 10 et 20	-	47
H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	III	+	< 10	Manque de compétences, Vivier insuffisant ou inexistant	16
H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	I	+	< 10	Savoir-être professionnel	55
H2502	Management et ingénierie de production	I	++	Entre 20 et 50	Vivier insuffisant ou inexistant	15
H2504	Encadrement d'équipe en industrie de transformation	IV	+++	Entre 10 et 20	Vivier insuffisant ou inexistant	10
Installation et maintenance					7	
I1101	Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti	III	+++	Entre 10 et 20	Inadéquation des profils	-
I1102	Management et ingénierie de maintenance industrielle	I	++	Entre 20 et 50	Vivier insuffisant ou inexistant	11
I1103	Supervision d'entretien et gestion de véhicules	III	+++	Entre 10 et 20	Vivier insuffisant ou inexistant	7
I1305	Installation et maintenance électronique	III	+	< 10	Manque de compétences	-
I1401	Maintenance informatique et bureautique - nouveau	IV	+	< 10	-	14
Santé					74	
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	V	+	< 10	Savoir-être professionnel	40
Services à la personne et à la collectivité					63	
K1207	Intervention socioéducative	III	+	Entre 10 et 20	Vivier insuffisant ou inexistant	59
K1401	Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics	I	+++	Entre 10 et 20	-	46
K1404	Mise en œuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics	II	+	Entre 10 et 20	-	50
K1705	Sécurité civile et secours	V	++	Entre 10 et 20	-	4
K2106	Enseignement des écoles - nouveau	I	+	Entre 20 et 50	Exigences ou choix stratégiques des candidats, Vivier insuffisant ou inexistant	84
K2301	Distribution et assainissement d'eau	V	+	< 10	Contraintes logistiques, Savoir-être professionnel, Formation inadaptée ou inexistante	-
K2305	Salubrité et traitement de nuisibles	V	+++	Entre 20 et 50	Savoir-être professionnel	-

LISTE DES MÉTIERS PORTEURS

Domaine professionnel (ROME)		Niveau de formation	Tendance	Emplois potentiels	Difficultés de recrutement	Part des femmes (%)
Support à l'entreprise						65
M1205	Direction administrative et financière	I	++	Entre 20 et 50	Manque de compétences, Vivier insuffisant ou inexistant	63
M1206	Management de groupe ou de service comptable	II	+	< 10	-	68
M1301	Direction de grande entreprise ou d'établissement public	I	++	Entre 10 et 20	Vivier insuffisant ou inexistant, Faible attractivité du poste	21
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	I	+	< 10	Manque d'expérience	56
M1801	Administration de systèmes d'information	III	+	< 10	Vivier insuffisant ou inexistant	11
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	II	niche	< 10	Vivier insuffisant ou inexistant	21
M1803	Direction des systèmes d'information	II	niche	< 10	-	23
M1804	Études et développement de réseaux de télécoms	I	++	Entre 10 et 20	Vivier insuffisant ou inexistant	27
M1806	Expertise et support technique en systèmes d'information	II	+++	Entre 20 et 50	Manque de compétences	44
M1810	Production et exploitation de systèmes d'information	III	++	Entre 10 et 20	Manque de compétences, Manque d'expérience	20
Transport et logistique						21
N2201	Personnel d'escala aéroportuaire - <i>nouveau</i>	IV	+	< 10	-	37

(*) *emploi périodique ou saisonnier*

Lecture : Le métier M1810 demandant un niveau de qualification III (BAC+2) minimum, est « moyennement porteur ++ » et comptabilise entre 10 et 20 emplois potentiels. Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs sont les manques de compétences et d'expérience des candidats. 20 % des effectifs exerçant ce métier sont des femmes.

Note : Un métier est « 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 les 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 et la tension est forte pour ce type de fonction.

Le niveau minimum de qualification requis issu du référentiel ROME, est donné à titre indicatif et n'est pas obligatoire pour exercer le métier. La part des femmes a été calculée à partir des effectifs recensés dans l'étude prospective emploi-formation 2017 par métier (>= 20 salariés).

Pour l'offre d'emploi, sont considérés :

- Les offres d'emploi enregistrées dans les services provinciaux de l'emploi (SEP, EPEFIP et CAP EMPLOI), les petites annonces des Nouvelles Calédoniennes et les avis de vacance de postes de la fonction publique
- Les intentions d'embauche exprimées par les employeurs et collectées dans l'étude prospective emploi-formation 2017

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

- Les diplômés issus des formations réalisées en Nouvelle-Calédonie et hors de Nouvelle-Calédonie
- 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

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. A contrario, il est « **moyennement (++)** » ou « **faiblement porteur (+)** » si la tension est moyenne ou faible et les 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 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. Par ailleurs, pour certains métiers les données sont insuffisantes pour garantir une analyse pertinente.

NOMENCLATURE, DÉFINITIONS ET SOURCES

NOMENCLATURE

ROME : Les métiers sont analysés ici à travers le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Il compte plus de 11.000 appellations différentes de métiers et d'emplois réparties en 532 fiches. 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.

DÉFINITIONS

Demandeur d'emploi « qualifié » : Un demandeur est considéré comme qualifié s'il possède un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au niveau minimum indiqué par le référentiel ROME, 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 : a contrario présente un excédent de plus de 100 candidats disponibles.

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) sont interrogées, soit 6 005 entreprises en 2017. Le taux de participation en 2017 était de 43 %. 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 et toujours actifs à la fin du mois (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.