

Avertissement : Les employeurs ayant été interrogés entre mai et novembre 2019, les résultats de notre enquête ne prennent pas en compte les effets imprévus de la crise sanitaire du Covid19.

Depuis plusieurs années, la « crise économique » est au cœur des préoccupations des employeurs calédoniens. Leur chiffre d'affaire ne cesse de diminuer depuis 2011 et ces derniers sont de plus en plus nombreux à ne plus croire au potentiel de développement de leur secteur d'activité. Le moral des employeurs s'en trouve impacté à en juger leur niveau de confiance qui n'a jamais été aussi bas depuis 2011 (68 %). Incertitude financière, baisse de confiance généralisée, pessimisme quant au développement des secteurs sont autant de phénomènes associés à ce contexte ayant des répercussions sur l'investissement dans la formation et l'emploi des salariés.

En 2019, deux entreprises calédoniennes sur trois déclarent qu'aucun de leurs salariés n'a bénéficié d'une formation au cours de l'année écoulée. Le système de formation s'avère « sous utilisé » par les petites entreprises de moins de 10 salariés qui se caractérisent toujours par un moindre investissement dans la formation.

Les contraintes d'organisation, l'inadaptation, voire l'inexistence, de l'offre de formation et le coût lié à l'envoi d'un salarié en formation sont les principaux freins évoqués pour expliquer le faible usage qui est fait des fonds dédiés à la formation professionnelle.

Parmi les secteurs formant peu leurs employés et rencontrant beaucoup d'obstacles s'illustrent les secteurs de l'agriculture, du commerce, de la construction, de l'hébergement-restauration et des activités de services.

Attentif au retour sur investissement de la formation professionnelle, les employeurs proposent des pistes de réflexion qui positionnent l'entreprise au centre du système de formation. Les employeurs insistent pour que la formation soit davantage accessible financièrement, en phase avec la réalité du terrain et/ou qu'elle soit menée à proximité ou sur les lieux où s'exerce l'activité professionnelle. Les employeurs invitent à améliorer la qualité et l'efficacité de la formation en créant une offre diversifiée, attractive, ciblée, personnalisable, modulable, flexible et présentant de plus grandes possibilités de configuration.

De plus, les structures n'ont jamais aussi peu embauché ces huit dernières années. En 2019, sept établissements sur dix déclarent au moins une embauche réalisée au cours des trois dernières années. Cette proportion est la plus faible observée depuis 2011.

En outre, si la part des entreprises ayant l'intention d'embaucher dans les années à venir semble se stabiliser depuis 2017 (35 %), les projets de recrutement sont, eux, en constante diminution depuis 2011. Leurs caractéristiques n'ont toutefois pas évolué : créations de postes « non cadres », contrats proposés en CDI et durée de travail à temps plein. En revanche, les employeurs sont, eux, de plus en plus exigeants en termes de niveau de diplôme requis. En effet, près d'un tiers des intentions d'embauche nécessite un niveau BAC+2 minimum.

Les résultats montrent que les petites entreprises sont davantage impactées par cette dégradation que les grandes entreprises.

Les pratiques de recrutement des employeurs calédoniens n'ont pas évolué depuis 2011. Le bouche à oreille et les candidatures spontanées restent les principaux canaux mobilisés pour trouver des candidats, notamment pour les petites entreprises. L'usage d'internet n'est pas encore à priori une démarche qui se généralise : seules 6 % d'entre elles utilisent internet pour recruter.

De nombreux freins limitent le recrutement d'un salarié. Il s'avère que deux entreprises calédoniennes sur cinq sont confrontées à des obstacles au moment d'embaucher des travailleurs (41 %).

L'absence ou le nombre insuffisant de candidats disponibles constitue le premier obstacle au recrutement pour 44 % des établissements. Ce frein à l'embauche semble s'être aggravé ces dernières années. L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi est évoquée par plus de deux employeurs sur cinq, qui peinent à trouver des candidats compétents. Les caractéristiques du personnel, notamment le manque de savoir-être professionnel, est également un des facteurs identifié par un tiers des employeurs.

Face à ces obstacles, un quart des employeurs ne trouvent aucune solution pour y remédier. En revanche, 43 % des employeurs calédoniens indiquent privilégier la formation interne après un recrutement de personnel à un niveau inférieur et 25 % jouent sur les pratiques de recrutement. Ces dernières peuvent aller de la promotion interne, au simple attentisme, au recrutement hors territoire en passant par un recrutement plus rigoureux.

Tableau récapitulatif des principaux indicateurs

Volets	Indicateurs	2011	2013	2015	2017	2019	Evolution 2017/2019
Baromètre entreprise	Taux de confiance	77%	77%	76%	75%	68%	↘
	% des employeurs ayant un chiffre d'affaire en croissance	50%	48%	41%	34%	33%	↘
	% des employeurs estimant leur secteur en développement	41%	36%	36%	27%	23%	↘
Formation	Taux d'entreprises formatrices (au cours de l'année précédente)*	42%	49%	56%	39%	36%	↘
	% entreprises disposant d'un plan de formation	49%	52%	43%	67%	75%	↗
	% entreprises internalisant leur formation	9%	23%	27%	18%	13%	↘
	% entreprises externalisant leur formation	17%	48%	42%	53%	59%	↗
	% entreprises ayant une politique de formation mixte (interne et externe)	20%	27%	29%	29%	28%	↘
	% entreprises ayant des besoins en formation (année en cours)	38%	37%	38%	39%	36%	↘
	% entreprises identifiant des freins à l'envoi des employés en formation	43%	45%	43%	47%	39%	↘
	% entreprises ayant eu recours aux formations proposées localement	40%	47%	50%	51%	43%	↘
Taux de satisfaction des formations proposées localement	68%	75%	80%	90%	91%	↗	
Emploi	Taux d'entreprises employeuses (au cours des trois dernières années)	83%	80%	80%	74%	72%	↘
	% entreprises rencontrant des difficultés de recrutement	53%	54%	50%	48%	41%	↘
	% entreprises ayant des besoins futurs en recrutement	43%	43%	40%	35%	35%	→

Sources : EP 2011, 2013, 2015, 2017, 2019

* les variations de résultats observées après 2015 s'expliquent par l'ajout d'une précision dans l'énoncé de la question. Un repère temporel a été ajouté en 2017 à la question « Proposez-vous à vos salariés de suivre une formation ? » afin de contextualiser et fiabiliser les résultats obtenus. L'ajout d'une telle précision dans le corps même de la question a entraîné une modification de la distribution des réponses.