

ÉTUDE PROSPECTIVE EMPLOI FORMATION 2019

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

SERVICE DE L'AMENAGEMENT ET DE LA PLANIFICATION

- OCTOBRE 2020 -



Sommaire

| | |
|---|----|
| PREAMBULE | 3 |
| CE QU'IL FAUT RETENIR | 4 |
| I. En bref | 4 |
| II. Principaux indicateurs : tableau récapitulatif | 6 |
| VOLET FORMATION : L'ENTREPRISE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE | 7 |
| I. L'investissement des entreprises calédoniennes dans la formation..... | 7 |
| 1- Un système de formation « sous-utilisé » par les petites structures | 7 |
| 2- L'adoption d'un plan de formation : une pratique qui se généralise | 8 |
| II. Les freins à l'envoi du personnel en formation | 9 |
| 1- Des contraintes d'organisation limitant l'effort de formation | 9 |
| a. Des difficultés au niveau du fonctionnement de la structure | 9 |
| b. Une offre de formation inadaptée, voire inexistante | 9 |
| c. Des contraintes financières toujours plus préoccupantes | 10 |
| d. Un manque de savoir-être professionnel de la part des salariés | 10 |
| 2- Des problématiques qui évoluent peu..... | 11 |
| III. Les axes d'amélioration proposés | 12 |
| 1- Améliorer l'accessibilité des formations | 12 |
| 2- Améliorer la qualité de la formation | 13 |
| 3- Développer l'offre de formation..... | 14 |
| 4- Améliorer l'organisation de la formation..... | 14 |
| 5- Améliorer la visibilité de la formation | 14 |
| IV. Les besoins en formation des entreprises calédoniennes..... | 15 |
| 1- 21 300 besoins en formation exprimés par les entreprises | 15 |
| 2- Des formations en sécurité des biens et des personnes très convoitées..... | 15 |
| 3- Des besoins évoluant à la marge depuis 2011 | 16 |
| a. Des besoins tournés vers la professionnalisation des métiers des services | 17 |
| b. La raréfaction des formations dédiées au domaine de la production | 18 |
| c. L'essor des formations en développement personnel | 18 |
| d. Des formations du domaine disciplinaire encore modeste | 19 |
| VOLET EMPLOI : L'ENTREPRISE ET LE RECRUTEMENT | 20 |
| V. Les pratiques de recrutement des employeurs calédoniens | 20 |
| 1- Le niveau d'embauche des entreprises atteint son plus bas niveau | 20 |
| 2- Des pratiques de recrutement persistantes..... | 20 |
| 3- Une moyenne de deux canaux de recrutement activés | 22 |
| 4- Internet peine à trouver sa place | 22 |
| VI. Les difficultés de recrutement | 23 |
| 1- Deux établissements sur cinq se heurtent à des difficultés de recrutement | 23 |
| 2- Décalage persistant entre les exigences des employeurs et la main d'œuvre disponible | 24 |

| | | |
|------------------------------|--|----|
| VII. | Les solutions pour surmonter les difficultés de recrutement | 25 |
| 1- | Aucune action engagée pour un quart des employeurs | 25 |
| 2- | Principales solutions : la formation interne et les pratiques de recrutement | 26 |
| VIII. | Les projets de recrutement | 27 |
| 1- | Baisse de la propension des établissements à recruter | 27 |
| 2- | ... et diminution du volume d'intentions d'embauche | 27 |
| 3- | Un niveau BAC+2 minimum pour un tiers des projets de recrutement | 28 |
| 4- | Les métiers les plus recherchés | 28 |
| 5- | La dynamique sectorielle des besoins en main d'œuvre | 29 |
| a. | La progression du poids des services dans les besoins en main-d'œuvre | 29 |
| b. | La chute des projets de recrutement dans l'industrie | 29 |
| c. | La baisse continue des intentions d'embauche dans la construction | 30 |
| 6- | Dynamisme des secteurs d'activité dans l'emploi et les intentions d'embauche | 30 |
| NOMENCLATURES ET DEFINITIONS | | 31 |
| BIBLIOGRAPHIE | | 32 |
| ANNEXES | | 33 |



Préambule

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

En 2019, l'observatoire a reconduit pour la cinquième fois depuis 2011¹ son enquête bisannuelle offrant un éclairage prospectif global sur l'emploi et la formation dans les entreprises calédoniennes, et ce, dans une perspective de comparaison avec les années précédentes.

L'édition 2019 - qui s'est déroulée sur une période de six mois [du 13 mai au 12 nov. 2019] - a permis de recueillir un échantillon représentatif de 2 796 structures sur les 6 164 établissements interrogés (extraits du répertoire RIDET).

Réalisée auprès de toutes les entreprises « employeuses », l'étude vise un triple objectif : mesurer, d'une part, les stratégies de recrutement mises en place par les employeurs pour embaucher leur personnel et, d'autre part, appréhender la manière dont ces derniers s'organisent pour répondre à l'obligation légale de toute entreprise de proposer une formation à leurs salariés.

Enfin, les variables sociodémographiques recueillies sur les employés (métier, âge, sexe, niveau de formation, conditions de travail, etc.) permettent d'étudier le profil de la population salariée.

L'enquête apporte donc un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Les résultats de l'étude prospective font partie des données mobilisées pour mettre en œuvre des actions de formation sur le territoire ou accompagner les personnes dans leurs orientations professionnelles. L'identification des métiers présentant d'importants besoins en formation, de même que le recensement des intentions d'embauche font de cette enquête un outil utile pour guider l'action publique. À l'heure actuelle, peu d'outils permettent d'appréhender quantitativement et qualitativement les différents besoins des employeurs calédoniens en termes d'emploi et de formation.

Mots clés :

*Entreprises formatrices
Freins à l'envoi en formation
Besoins en formation
Entreprises employeuses
Canaux de recrutement
Difficultés de recrutement
Besoins en emploi*

Contacts :

Aurelien.bodin@gouv.nc
Audrey.talaha@gouv.nc

¹ Des enquêtes ont été réalisées en 2011, 2013, 2015, 2017 et 2019 ; la prochaine enquête étant prévue pour l'année 2021.

Ce qu'il faut retenir

I. En bref

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 de 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.

II. Principaux indicateurs : tableau récapitulatif

| Volet | 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 (<i>au cours de l'année précédente</i>)* | 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 (<i>interne et externe</i>) | 20% | 27% | 29% | 29% | 28% | ↘ |
| | % entreprises ayant des besoins en formation (<i>année en cours</i>) | 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 (<i>au cours des trois dernières années</i>) | 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% | → |

* 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.

Volet formation : l'entreprise et la formation professionnelle

I. L'investissement des entreprises calédoniennes dans la formation

1- Un système de formation « sous-utilisé » par les petites structures

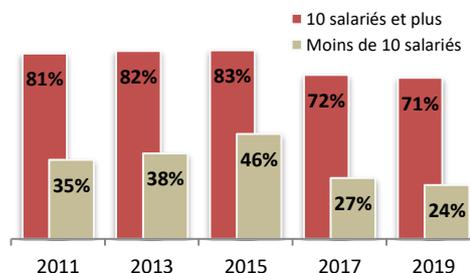
Définition :

Le **taux d'entreprises formatrices** représente la part des entreprises qui ont formé au moins un salarié. A ne pas confondre avec le **taux d'accès à la formation** qui est la part des salariés qui ont eu accès à la formation.

En 2019, **36 % des entreprises calédoniennes déclarent avoir formé au moins un de leur salarié durant l'année écoulée**. L'investissement dans la formation diminue avec la taille de l'entreprise : 71 % des entreprises de plus de 10 salariés font accéder leurs salariés à la formation professionnelle², contre 24 % seulement pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Taux d'entreprises formatrices*

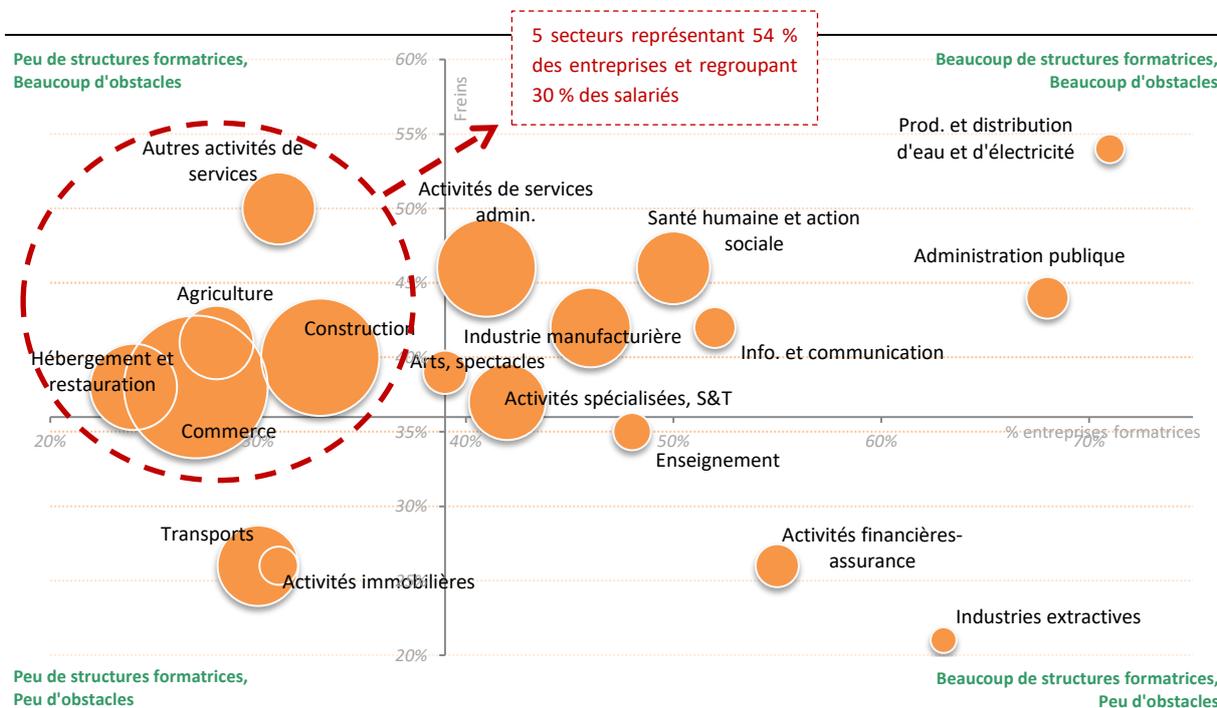
Entreprise à statut privé et public
Sources : EP 2011, 2013, 2015, 2017, 2019



* En 2017, l'ajout d'un repère temporel dans le corps de la question « Proposez-vous à vos salariés de suivre une formation ? » a entraîné une modification de la distribution des réponses

La part la plus élevée d'entreprises formatrices se trouve dans les secteurs de la production et de la distribution d'eau et d'électricité (74 %), et la moins élevée dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (24 %).

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.



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

● la taille de la bulle définit le nombre d'entreprises au sein de chaque secteur

² **Focus sur la dernière enquête CVTS :** Les derniers chiffres de la cinquième édition de l'enquête Continuing Vocational Training Survey (CVTS 5) - réalisée pour Eurostat par le Céreq et la Dares pour le volet français - révèlent qu'en 2015, 73 % des entreprises de 10 salariés et plus des 28 membres de l'Union Européenne ont organisé des formations pour au moins un de leurs salariés. La France se situe dans le haut de la fourchette avec 79 % d'entreprises formatrices. **En comparaison aux entreprises européennes, les entreprises calédoniennes de 10 salariés et plus figurent parmi celles dont l'intensité des pratiques de formation est importante. 71 % d'entre elles ont formé au moins un salarié.**

Or, toutes les entreprises calédoniennes sont tenues de verser une contribution minimale proportionnelle à leur masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Si, en pratique, deux entreprises sur trois déclarent qu'aucun de leurs salariés n'a bénéficié d'une formation au cours de l'année, ce constat interroge sur les raisons de cette sous-utilisation des fonds dédiés à la formation professionnelle³.

Focus sur le modèle calédonien :

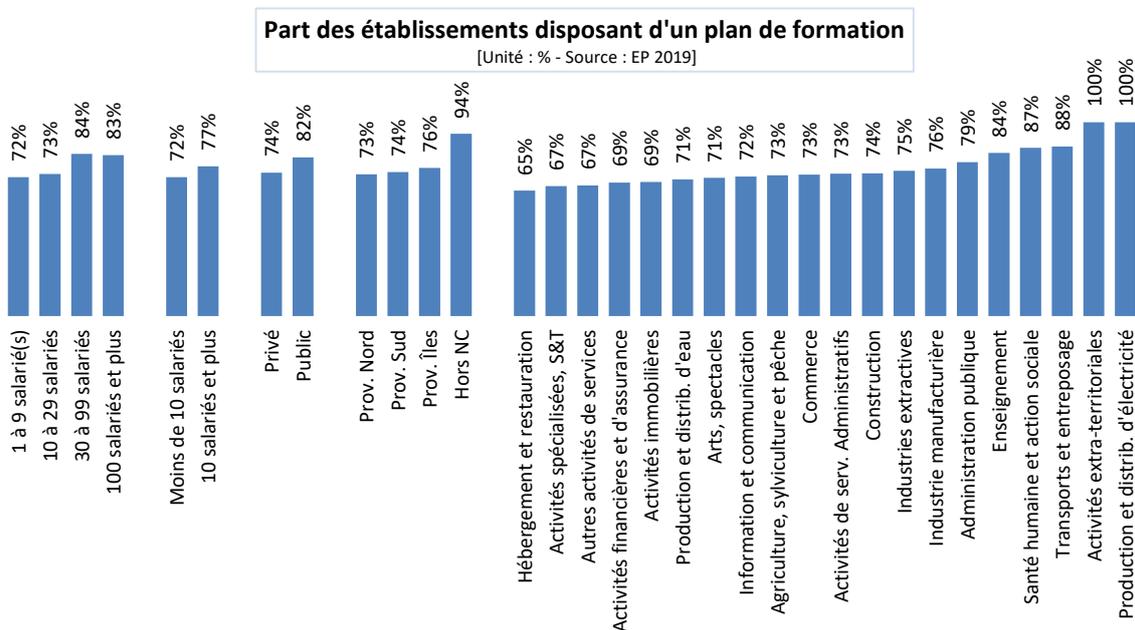
À l'inverse des pays tels que le Royaume-Uni, l'Allemagne, ou les Pays-Bas - qui ont adopté une législation n'imposant aucune obligation légale aux entreprises de financer la formation de leurs salariés -, la Nouvelle-Calédonie se rapproche des modèles français, espagnol, italien ou belge consistant à instaurer une contribution financière obligatoire.

Un système de financement « mutualisé » a été mis en place - qui a débouché sur la création d'un Fond Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF) en 2015 -, pour collecter des fonds (à hauteur de 0.2% de la masse salariale. Les structures de plus de 10 salariés devant concourir à une contribution additionnelle à hauteur de 0,7% de leur masse salariale). La CAFAT, qui effectue le prélèvement trimestriellement sur la base de la déclaration nominative trimestrielle reverse le montant de la collecte au FIAF.

Cette obligation de financement de la formation professionnelle fait l'objet d'un contrôle par la DFPC. Une déclaration annuelle doit être déposée par chaque employeur de 10 salariés. Le non-respect des règles peut entraîner des sanctions fiscales (amendes et/ou pénalités), selon les dispositions prévues au code des impôts. En l'absence de déclaration, l'administration procède à la taxation d'office. Il est alors appliqué une majoration de 80 % et une amende de 20 000 francs.

2- L'adoption d'un plan de formation : une pratique qui se généralise

La planification des formations semble de moins en moins conçue « au fil de l'eau ». En 2017, 67 % des entreprises formatrices disposaient d'un plan de formation. Deux ans plus tard, cette proportion atteint 75 %. Cette progression touche plus particulièrement les entreprises de moins de 10 salariés (+10 points) qui rattrapent leur retard sur les grandes structures dont la pratique est déjà bien ancrée (+5 points).



La formalisation du plan de formation diffère selon la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est grande, plus le plan de formation se caractérise par une politique de formation « mixte » où les salariés se voient autant proposer des formations internes qu'externes. Plus la structure est petite, plus la stratégie de formation est à l'externalisation. 67 % des entreprises de moins de 10 salariés font exclusivement appel à un prestataire extérieur pour organiser la formation, contre seulement 24 % des entreprises de plus de 100 salariés.

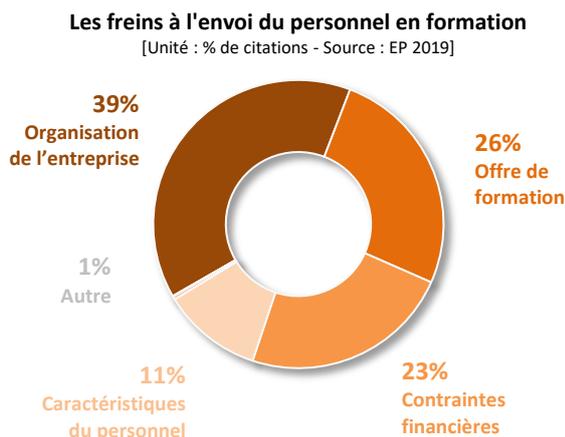
³ Pour comprendre les raisons du blocage, se référer au chapitre consacré aux freins relatifs à l'envoi des salariés en formation.

II. Les freins à l'envoi du personnel en formation

Deux entreprises calédoniennes sur cinq estiment qu'il existe des obstacles au moment d'envoyer leurs salariés en formation.

Quatre difficultés majeures sont de nature à limiter l'effort de formation et permettent d'expliquer, en partie, le faible usage des fonds dédiés à la formation.

Contrairement à une idée reçue, le coût de la formation n'est pas une dimension prioritairement mise en avant par les employeurs. Le premier frein identifié se situe au niveau du fonctionnement de la structure.



Éléments de méthode : valorisation des verbatim par « catégorisation »

L'exploitation des réponses aux questions ouvertes résulte d'un traitement par « catégorisation ». L'examen des réponses recueillies au niveau le plus fin a fait l'objet d'un classement, puis d'un regroupement en catégories homogènes. Riche en enseignements, les éléments les plus détaillés permettent d'explicitier les catégories ainsi constituées (NB : ces dernières structurent nos différents chapitres).

1- Des contraintes d'organisation limitant l'effort de formation

a. Des difficultés au niveau du fonctionnement de la structure

La mise en œuvre de formations génère, en premier lieu, des **contraintes d'organisation et de planification** préjudiciables aux entreprises, et ce, quel que soit la localisation géographique de l'entreprise ou le secteur d'activité concerné : perturbation de l'organisation du travail, contraintes logistiques liées à l'hébergement et au transport, perte de production, ou encore, charge de travail incompatible avec l'envoi des salariés en formation. Ces constats sont d'autant plus visibles que la taille de l'entreprise est petite.

b. Une offre de formation inadaptée, voire inexistante

Le deuxième obstacle majeur soulevé par les employeurs remet en question la **qualité de l'offre de formation**. D'un point de vue pédagogique, les formations apparaissent inefficaces, voire inutiles, car trop « théoriques » ou trop « standardisées ». Faute de recueillir les besoins des entreprises en amont, les formations s'avèrent, pour certains employeurs, peu adaptées à leurs attentes. La faible articulation des formations avec la réalité du terrain les rendent, de ce fait, peu attractives. L'amélioration de la pertinence et de la qualité des formations passerait par des contenus pédagogiques plus adaptés aux besoins et aux particularités de chaque secteur, de chaque métier, voire, aux spécificités de chaque entreprise.

D'un point de vue organisationnel, les entreprises préfèrent des modalités de formation plus modulables, faites au sein de l'entreprise même, et qui respectent les cycles saisonniers de production. Souvent prises sur le temps de travail, les durées inadaptées des formations (trop longues), les dates et les horaires des sessions de formation proposées sont incompatibles avec

l'activité d'une entreprise. Les employeurs souhaiteraient sortir d'une logique habituelle de prescription pour aller vers des formations délivrées en situation de travail.

Par ailleurs, l'offre de formation limitée, voire inexistante, sur le territoire - obligeant les employeurs à faire appel à des formateurs métropolitains ou à envoyer leurs salariés se former à l'extérieur -, l'hypercentralisation des formations sur Nouméa, l'éloignement géographique du lieu de formation - à l'origine de surcoûts liés aux difficultés de logement et de transport -, le déficit de communication et d'information sur l'offre de formation, le manque de suivi post-formation, la déprogrammation, voire l'annulation inopinée de formation faute de candidats, sont également des critiques récurrentes dans le discours des employeurs pour expliquer la moindre qualité de l'offre de formation.

c. Des contraintes financières toujours plus préoccupantes

Pour expliquer leur manque d'engagement dans la formation, les employeurs évoquent dans un troisième temps des *contraintes financières*. Depuis 2013, la dimension financière entre, en effet, plus systématiquement dans le champ des préoccupations des employeurs. Le coût de la formation et l'absence de budget ressortent comme les principales raisons qui empêchent les employeurs de former leur personnel. Ces derniers regrettent également le fait de ne pas pouvoir bénéficier d'avantages fiscaux et que certaines formations ne soient déductibles d'impôts ou éligibles au 0,7 %.

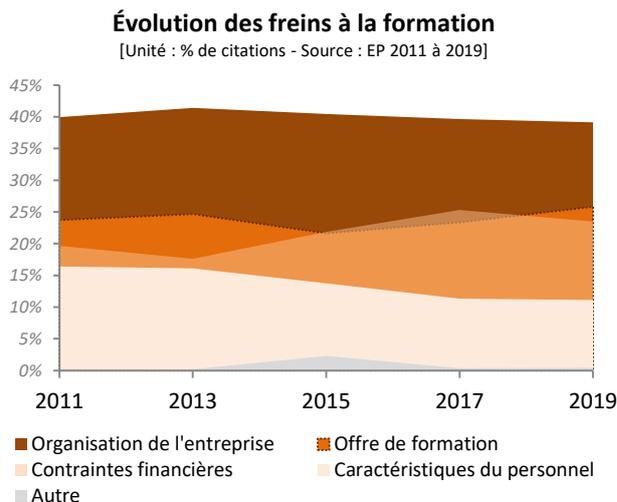
d. Un manque de savoir-être professionnel de la part des salariés

Outre la question financière, les freins à la formation peuvent directement relever *des caractéristiques du personnel*. L'employeur se heurte à l'absence de volonté des salariés de développer leurs compétences parce qu'ils ne sont pas motivés, peu dynamiques, peu assidus (maladie, absence), peu professionnels, ou qu'ils ne souhaitent pas se former parce qu'ils n'ont tout simplement pas envie ou n'y trouvent aucun intérêt.

Par ailleurs, les employeurs doivent faire face à « l'infidélité » de certains salariés qui profitent de la plus-value apportée par la formation pour quitter la structure une fois la formation achevée.

Enfin, la non-maîtrise des prérequis (illettrisme, problème de compréhension) peut entraîner des formes d'autocensure pour ceux qui rencontrent ce type de difficultés. Les impératifs personnels et/ou familiaux de même que l'âge des employés représentent également des freins à l'adhésion à une démarche de formation ; les seniors suivant moins de formations que les plus jeunes.

2- Des problématiques qui évoluent peu



Le comparatif des résultats obtenus depuis 2011 montrent que les difficultés soulevées par les employeurs calédoniens se caractérisent par des modalités qui évoluent peu.

Deux phénomènes ressortent néanmoins plus nettement depuis 2013 : les employeurs apparaissent, d'une part, moins préoccupés par des problématiques liées au savoir-être professionnel de leur personnel.

D'autre part, les dépenses liées au financement de la formation professionnelle deviennent, dans une conjoncture économique dégradée, un sujet de préoccupation majeur.

Pour le reste, quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise étudié, les freins liés à la perturbation de l'organisation et du fonctionnement de la structure constituent le principal obstacle à l'envoi de leur personnel en formation, et ce, depuis 2011. Néanmoins, les petites entreprises pointent davantage du doigt les contraintes logistiques et financières quand les structures de 10 salariés et plus mettent l'accent sur l'inadaptation des formations aux besoins des entreprises.

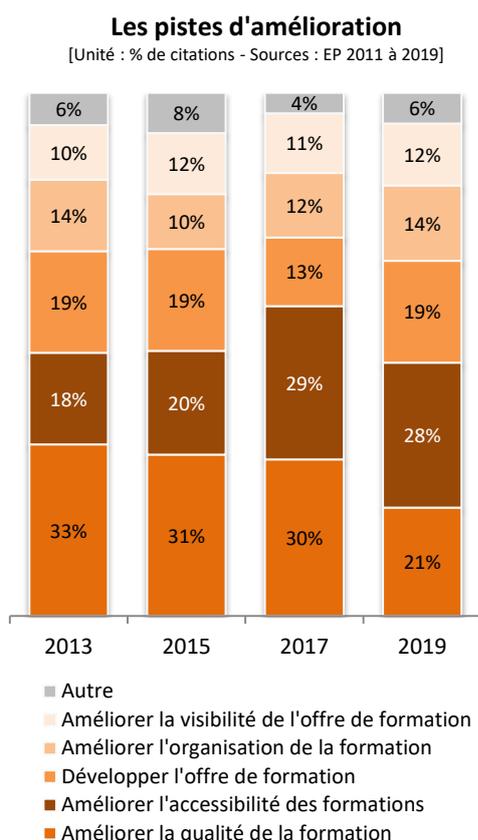
Evolution des principaux freins soulevés par les entreprises selon leur taille

| Taille | Principaux freins à la formation * | Années | | | | | Ecart 2011/2019 (en point) | |
|----------------------|------------------------------------|--------|------|------|------|------|-------------------------------|---|
| | | 2011 | 2013 | 2015 | 2017 | 2019 | | |
| Moins de 10 salariés | Organisation perturbée | 29% | 26% | 26% | 31% | 31% | +3 | ↗ |
| | Formation inadaptée | 21% | 20% | 20% | 10% | 11% | -10 | ↘ |
| | Coût de la formation | 15% | 14% | 18% | 18% | 15% | 0 | → |
| | Contraintes logistiques | 10% | 8% | 9% | 8% | 8% | -2 | ↘ |
| | Savoir-être professionnel | 10% | 10% | 9% | 6% | 6% | -4 | ↘ |
| | Financements insuffisants | 7% | 5% | 6% | 10% | 10% | +3 | ↗ |
| | Formation inexistante localement | 0% | 2% | 1% | 10% | 10% | +10 | ↗ |
| 10 salariés et plus | Organisation perturbée | 30% | 32% | 28% | 34% | 30% | 0 | → |
| | Formation inadaptée | 28% | 22% | 21% | 17% | 16% | -12 | ↘ |
| | Coût de la formation | 9% | 10% | 15% | 13% | 12% | +3 | ↗ |
| | Savoir-être professionnel | 13% | 14% | 13% | 9% | 8% | -5 | ↘ |
| | Contraintes logistiques | 6% | 10% | 8% | 6% | 6% | 0 | → |
| | Financements insuffisants | 5% | 4% | 4% | 7% | 8% | +4 | ↗ |
| | Formation inexistante localement | 0% | 1% | 0% | 7% | 10% | +10 | ↗ |

* 7 principaux freins représentant environ 90 % des revendications

En raison de leur éloignement, les employeurs des provinces Nord et Îles Loyauté semblent plus fréquemment sujets à des contraintes logistiques et financières que leurs homologues localisés au sud du territoire qui, eux, incriminent davantage l'inadaptation de l'offre de formation.

III. Les axes d'amélioration proposés



43 % des entreprises déclarent avoir recours aux formations proposées localement. Parmi elles, 91 % sont satisfaites des prestations programmées sur le territoire. En dépit de ce niveau élevé de satisfaction, les employeurs émettent un certain nombre d'axes d'amélioration pour lever les freins à la formation.

Au travers de leurs revendications, les propositions des employeurs calédoniens interrogent le système de formation actuel. Jugée trop coûteuse, trop centralisée géographiquement, trop standardisée, peu adaptée à la réalité du terrain, peu lisible en termes d'information et de communication, ou encore, administrativement trop compliquée, la formation professionnelle semble tenue d'évoluer dans les années à venir afin de repositionner l'entreprise au centre du système de formation.

Les axes d'amélioration souhaités varient selon la taille et l'implantation géographique de la structure. L'accessibilité des formations, notamment en ce qui concerne l'accompagnement financier, est le principal axe d'amélioration évoqué par les entreprises de moins de 30 salariés. Les établissements de 30 salariés et plus sont davantage attentifs à la qualité de la formation, notamment l'adaptation des formations au fonctionnement des entreprises.

Un écart est également perceptible entre les structures localisées dans le Sud, le Nord et les Îles Loyauté. 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. Pour les employeurs implantés dans le Sud du territoire, l'amélioration de la qualité de la formation - à travers l'adaptation des formations au fonctionnement de l'entreprise -, et l'accessibilité financière des formations sont autant de leviers sur lesquels il faut jouer pour améliorer la formation.

Eléments de méthode : valorisation des verbatim par « catégorisation »
L'exploitation des réponses aux questions ouvertes résulte d'un traitement par « catégorisation ». L'examen des réponses recueillies au niveau le plus fin a fait l'objet d'un classement, puis d'un regroupement en catégories homogènes. Riche en enseignements, les éléments les plus détaillés permettent d'explicitier les catégories ainsi constituées (NB : ces dernières structurent nos différents chapitres).

1- Améliorer l'accessibilité des formations

Les employeurs formulent quatre recommandations majeures pour améliorer l'accès à la formation professionnelle :

Insistant sur les coûts directs et indirects engendrés par la formation - tels que les frais de transport, d'hébergement, ou les dépenses liés à l'obligation de former un employé à l'étranger faute de formation sur le territoire -, les employeurs soulignent, dans un premier temps, l'importance d'*accompagner financièrement les entreprises*. Selon certains d'entre eux, indemniser les employeurs au moyen de subventions ou d'incitations fiscales les inciterait à former leur personnel.

L'accompagnement des entreprises peut également s'effectuer sur un *plan structurel* par la mise à disposition de locaux adaptés.

Faciliter l'accès à la formation aux entreprises consisterait, dans un troisième temps, à *décentraliser les formations* actuellement trop centrées sur Nouméa. L'éloignement des centres de formation entraîne des surcoûts pour les entreprises situées en brousse, sur la côte Est, dans le nord ou dans les îles Loyauté. Concevoir des formations de proximité ou encourager les formateurs à se déplacer sur l'ensemble du territoire serait un moyen de diminuer les coûts de formation.

Enfin, le système actuel est souvent considéré comme complexe et « lourd » pour une mise en œuvre optimale. Les employeurs suggèrent une *simplification des démarches administratives* et l'adoption de mesures facilitant l'envoi des salariés en formation. Certaines mises en conformité entraînent des lourdeurs administratives redoutées par les employeurs qui réclament davantage de respect dans les calendriers proposés. L'obligation d'atteindre un nombre de participants minimum pour ouvrir une session de formation amène à des annulations fréquentes.

2- Améliorer la qualité de la formation

Les employeurs expriment quatre recommandations pour améliorer la qualité de la formation :

Les employeurs contestent l'efficacité de la formation en raison du *manque d'adaptation des contenus aux besoins des entreprises* ; ces derniers ne tenant pas compte des spécificités de la Nouvelle-Calédonie, des secteurs d'activité, des métiers, voire de la structure concernée. La personnalisation des contenus de formation passe par une meilleure identification et anticipation des besoins des entreprises en amont.

Jugée trop « généraliste », trop « standardisée », la qualité des prestations gagnerait en efficacité si ces dernières étaient davantage axées sur la pratique ou sur la technique, « plus proches des réalités du terrain ». Nombre d'employeurs sont, à ce titre, favorables à une internalisation de la formation.

Face au manque d'individualisation des contenus de formation, les employeurs plaident également en faveur d'un *meilleur encadrement*. Pour ce faire, les formateurs doivent monter en compétence de manière à élaborer des plans de formation tenant compte non seulement du profil et du niveau des candidats (groupes homogènes), mais aussi s'inspirant des innovations technologiques et pédagogiques. Les employeurs font alors état de pédagogies innovantes plus interactives, privilégiant l'alternance ou organiser directement dans l'entreprise. À ce titre, selon eux, les contenus de formation peuvent davantage se voir confier à des professionnels du métier.

3- Développer l'offre de formation

Soumis à des problématiques liées à l'insularité, les employeurs doivent composer avec une offre de formation limitée. Certaines formations n'existant pas sur le territoire, les surcoûts engendrés par l'envoi des salariés en formation hors du territoire limitent le nombre de personnes formées.

Développer l'offre de formation pour satisfaire les besoins des entreprises consiste alors à diversifier l'offre de formation et promouvoir de nouvelles formations sur le territoire.

Disposer d'une offre de formation plus diversifiée et configurable selon les attentes des entreprises, repose sur la connaissance du besoin des entreprises. Partir du besoin des entreprises serait de nature à garantir une offre de formation adaptée, et ce, afin d'éviter la mise en place d'une offre de formation standardisée reconduite d'année en année.

4- Améliorer l'organisation de la formation

Les employeurs recommandent **d'adapter la formation au fonctionnement de l'entreprise** pour organiser une formation « sur-mesure ». Selon eux, le maître mot d'une organisation efficace réside dans la flexibilité, dans le sens où cette modalité donne des libertés au niveau du choix des sessions, des dates, des horaires et/ou des lieux de formation. Il convient alors d'adapter le processus de formation aux spécificités de l'organisation des entreprises, et ce, en fonction du planning de l'entreprise, des disponibilités des agents ou des périodes d'activité économique.

Les employeurs ne sont pas opposés à ce qu'un employé suive une formation - prenant du temps sur l'agenda professionnel -, mais, en contrepartie, ces derniers sont attentifs au rapport coût-bénéfice de la formation professionnelle. Pour évaluer les effets de la formation, les employeurs recommandent un accès plus systématique aux informations sur l'efficacité des programmes de formation. Ils recommandent, à ce titre, un meilleur accompagnement pendant la formation et envisage un suivi plus régulier post-formation.

5- Améliorer la visibilité de la formation

Rendre visible l'offre de formation existante sur le territoire est essentiel pour permettre aux employeurs de faire des choix éclairés. Une meilleure visibilité consisterait à la fois à avoir plus d'informations sur la formation - autant l'offre que les contenus de formation -, et à s'assurer d'une meilleure diffusion de cette information auprès des entreprises. Plusieurs leviers de communication tels que la conception d'un site internet centralisant les informations, l'envoi d'email, la transmission de newsletter, ou encore, la création d'un catalogue de formations, sont alors proposés pour faire connaître l'offre de formation, les aides disponibles, les dates des sessions de formation, ou encore, l'efficacité et la qualité des programmes de formation.

IV. Les besoins en formation des entreprises calédonniennes

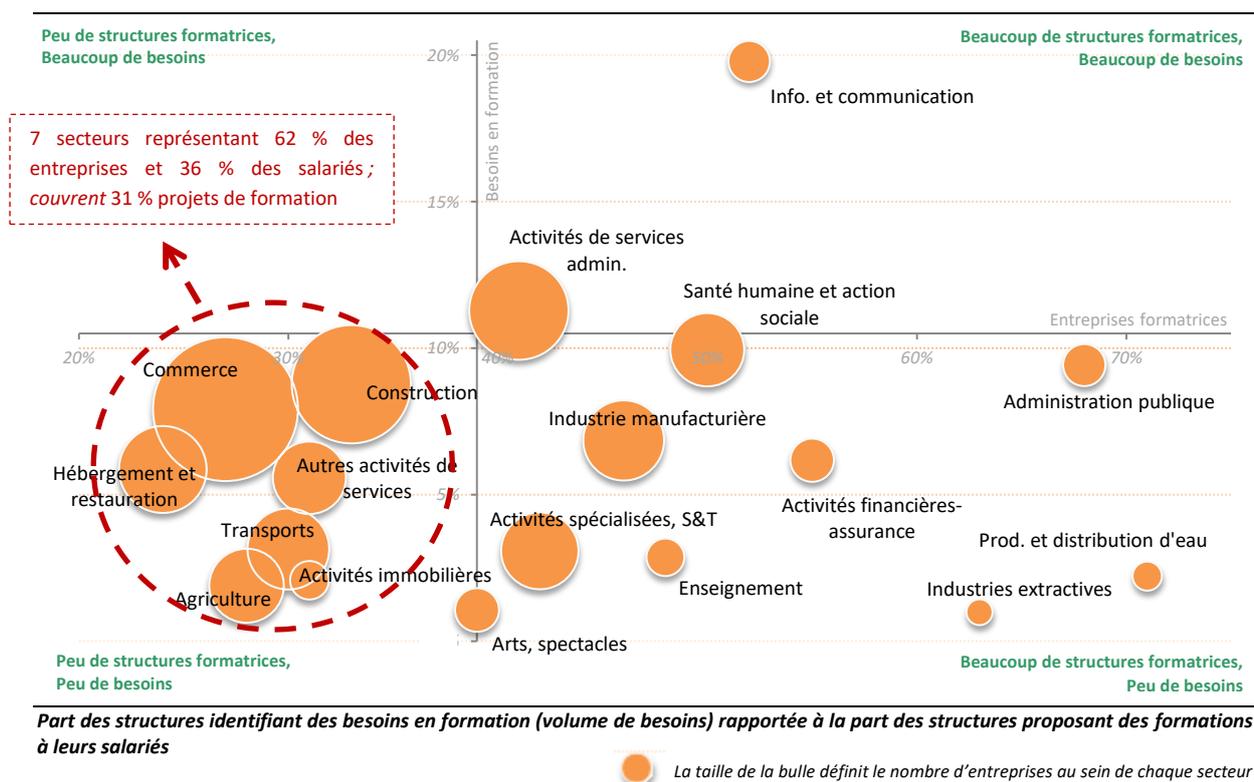
1- 21 300 besoins en formation exprimés par les entreprises

Invités à s'exprimer sur leurs besoins en termes de formation professionnelle, les employeurs ont identifiés 21 300 projets de formation. 36% des employeurs ont déclaré au moins un besoin en formation.

En moyenne, une entreprise a exprimé 9 vœux de formation : 3 pour les entreprises de moins de 10 salariés et 14 pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Les structures de moins de 10 salariés - qui représentent 74 % des entreprises et 18 % des salariés -, couvrent 14 % des besoins en formation. Les entreprises de 100 salariés et plus - qui représentent, elles, 2 % des structures et 47 % des salariés - rassemblent, elles, 46 % des projets de formation.

Dynamiques et relativement structurées en matière de formation, un besoin en formation sur deux provient des entreprises du secteur de l'information et de la communication, des industries manufacturières, de la santé et de l'action sociale et de l'administration publique.



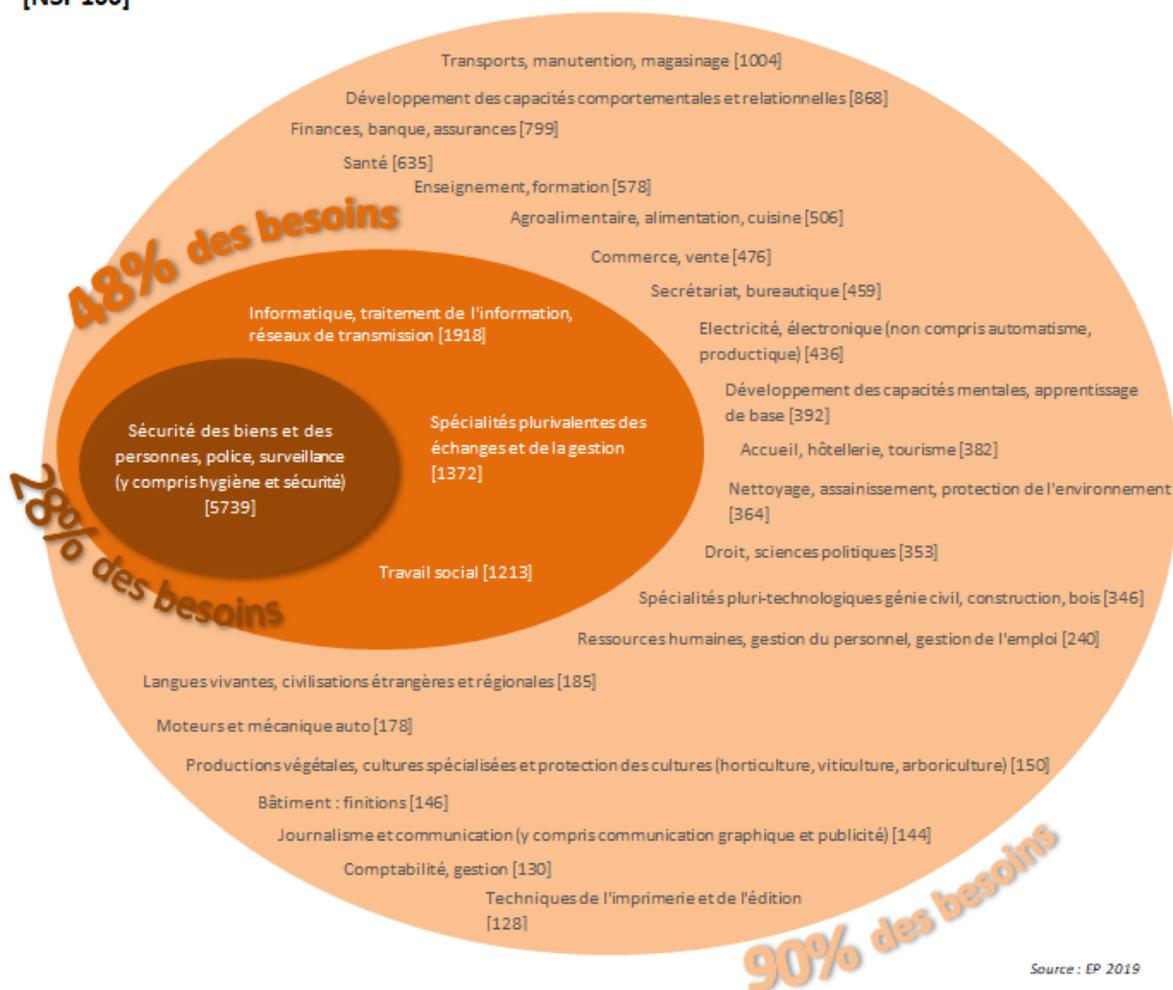
2- Des formations en sécurité des biens et des personnes très convoitées

En 2019, sur les 21 300 besoins en formation exprimés par les employeurs, 28 % concernent des formations en sécurité des biens et des personnes. Près d'une formation sur deux porte sur quatre domaines distincts au premier rang desquels se trouvent des formations en sécurité des

biens et des personnes, en informatique et traitement de l'information, en spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion et enfin, les formations spécialisées dans le travail social.

REPARTITION DES 21 328 BESOINS EN FORMATION

[NSF 100]



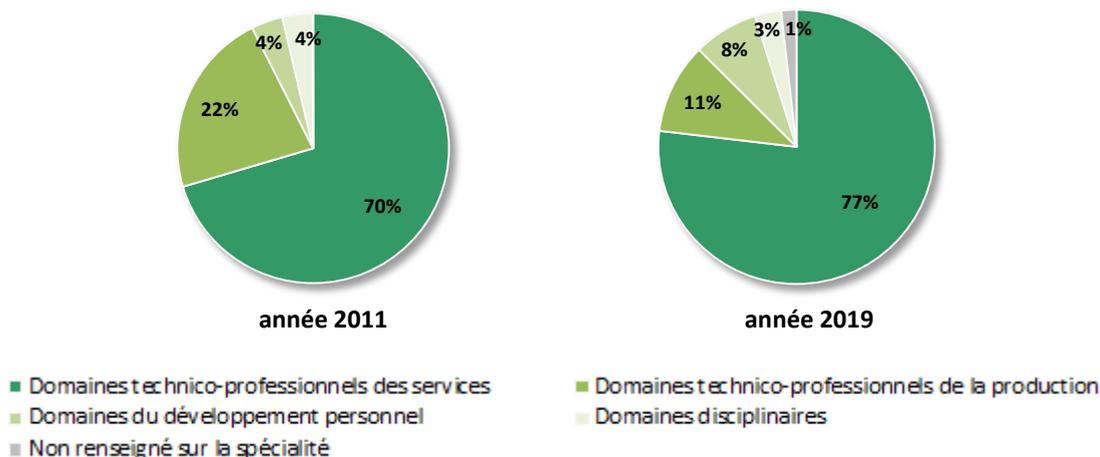
3- Des besoins évoluant à la marge depuis 2011

Le profil des besoins en formation sur la période 2011-2019 a peu évolué. Les besoins en formation du domaine des services⁴ restent importants à l'heure où le savoir-faire lié au domaine de la production se trouve minoré au profit des formations en développement personnel.

⁴ Après codification, quatre familles de formation ont été identifiées : disciplinaires (Sciences, Droit, lettres et arts), technico-professionnels de la production (mécanique, agriculture, transformation, construction, etc.), technico-professionnels des services (commerce, santé, communication, échanges et gestion, informatique, etc.), ou le développement personnel (pratique sportive, capacités comportementales, relationnelles, mentales, d'organisation, etc.).

Évolution des besoins en formation des entreprises calédoniennes

(Unité : % - Sources : EP 2011, 2019)



a. Des besoins tournés vers la professionnalisation des métiers des services

Le domaine des services représente 77 % des besoins en formation en 2019. La catégorie des services couvre une large palette de spécialités qui inclut des formations aussi diverses que l’informatique, le commerce, l’immobilier, le transport, l’aide aux personnes dépendantes, ou encore, la sécurité des biens et des personnes.

Parmi les formations les plus sollicitées par les employeurs se trouvent les **métiers de la sécurité** des biens et des personnes (secourisme, vidéosurveillance, agent de sécurité) et de mise en œuvre des règles d’hygiène et de sécurité (santé et sécurité au travail, gestes et postures, sécurité incendie). Le domaine des transports et de la logistique, notamment au travers des métiers liés à la conduite de véhicules, reste également un creuset important de formation.



Logiciel SphinxIQ2 – Traitement effectué à partir des intitulés de formation souhaités. Le nuage représente les principaux mots-clés (taille proportionnelle aux occurrences)

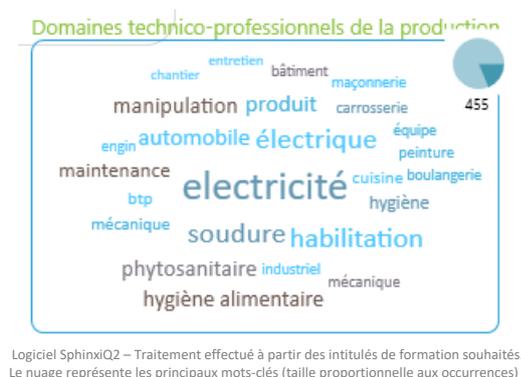
Pour le reste, les formations restent classiquement cantonnées aux métiers du secrétariat, de la comptabilité, du commerce, de la vente, de la communication, des ressources humaines, de l’enseignement, ou encore, de l’hôtellerie-restauration.

Pour ce qui est des nouvelles tendances, les **métiers de l’informatique et du traitement de l’information** prennent aujourd’hui une place toujours plus importante. Une tendance aux outils numériques, aux usages des logiciels informatiques et aux nouvelles technologies du digital se renforce. Les formations de plus en plus prisées sur le marché du travail s’orientent également vers les activités **d’encadrement**. Le management fait une entrée de plus en plus remarquée dans le champ des besoins en formation.

Enfin, les formations des **services à la personne** se développent de plus en plus au premier rang desquelles se trouvent la professionnalisation des métiers de moniteur-éducateur, d’auxiliaire de vie, de puéricultrice spécialisée dans la santé et le développement de l’enfant,

ou encore, d'accompagnateur médicosocial d'activité journalière pour les personnes handicapées ou dépendantes.

b. La raréfaction des formations dédiées au domaine de la production



Les spécialités du domaine technico-professionnel de la production représentait 22 % des besoins en formation en 2011. Cette proportion s'élève à 11 % en 2019. Les causes sont, en partie, à chercher du côté de la diminution des besoins en formation des secteurs de l'industrie, de la construction et des transports, au profit des secteurs de l'information et de la communication, de l'administration publique et de la santé qui, eux, sont en augmentation.

Le poids des formations dédiées aux domaines de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique diminue tout en conservant néanmoins un volume important de besoins.

Les formations relevant des domaines de la transformation agroalimentaire, de l'hygiène et du contrôle de la qualité alimentaire sont de plus en plus demandées par les employeurs, de même que les formations spécialisées en construction et génie civil (conduite de chantier, maçonnerie, soudure, exécution de travaux de finition : peinture, plomberie, carrelage).

Une part plus importante des besoins en formation semble consacrée aux spécialités de l'aménagement paysagers, de l'agronomie et de l'agriculture (organisation et gestion d'une exploitation agricole), ainsi qu'au domaine de la production végétale (horticulture, viticulture, arboriculture) et de la protection des cultures, notamment en matière de manipulation des produits phytosanitaires.

c. L'essor des formations en développement personnel

De plus en plus d'employeurs requièrent des formations en développement personnel. L'épanouissement dans le travail passe alors par le développement des capacités individuelles, comportementales et relationnelles des salariés.

Parmi ces formations se trouvent des formations dédiées à la confiance en soi, à la gestion des émotions et du stress. Afin de prévenir d'éventuels conflits au travail, il apparaît important de maîtriser sa communication avec les autres en améliorant sa présentation, sa tenue vestimentaire, son « savoir-être » professionnel, de même que son élocution, son expression orale et sa prise de parole en public.



Logiciel SphinxIQ2 – Traitement effectué à partir des intitulés de formation souhaités. Le nuage représente les principaux mots-clés (taille proportionnelle aux occurrences)

Des problématiques « d'illettrisme » sont également relevées par les employeurs. Axer les formations sur le développement du capital humain pour favoriser la relation au travail nécessite également le développement des apprentissages de base (lecture, orthographe,

grammaire, écrits, prise de notes) et des capacités individuelles d'organisation (gestion du temps, gestion des priorités, anticipation, bon sens).

d. Des formations du domaine disciplinaire encore modeste



Logiciel SphinxIQ2 – Traitement effectué à partir des intitulés de formation souhaités.
Le nuage représente les principaux mots-clés (taille proportionnelle aux occurrences)

Les formations du domaine disciplinaire ne représentent que 3 % des 21 300 besoins exprimés par les entreprises. Les matières scientifiques (biologie, géologie, mathématiques) sont encore peu plébiscitées. Les souhaits sont davantage portés sur les formations en matière de droit et de réglementation (dispositions réglementaire, fiscalité, tgc, dispositions juridiques et institutionnelles).

Ces dernières représentent 2 % de l'ensemble des formations. Enfin, 1 % des formations sollicitées par les employeurs concernent les langues vivantes, plus particulièrement l'anglais.

Volet emploi : l'entreprise et le recrutement

V. Les pratiques de recrutement des employeurs calédoniens

1- Le niveau d'embauche⁵ des entreprises atteint son plus bas niveau

Tous secteurs confondus, sept entreprises sur dix ont embauché au cours des trois dernières années. En constante diminution depuis 2011, ce chiffre atteint son plus bas niveau en 2019 (-11 points).



Ce recul du niveau de recrutement concerne toutes les tailles d'établissements : -11 points pour les moins de 30 salariés (soit 70 % de recruteurs en 2019) et -8 points pour les 30 salariés et plus (90 %).

Le constat est le même pour tous les secteurs d'activité. Mais ce recul est plus particulièrement marqué dans le commerce et la construction (-13 points par rapport à 2011). Excepté entre 2013 et 2015 où les établissements industriels (y compris manufacturière) étaient davantage recruteurs, le secteur du BTP occupe dorénavant la première place (76 % en 2019).

Le constat est le même pour tous les secteurs d'activité. Mais ce recul est plus particulièrement marqué dans le commerce et la construction (-13 points par rapport à 2011). Excepté entre 2013 et 2015 où les établissements industriels (y compris manufacturière) étaient davantage recruteurs, le secteur du BTP occupe dorénavant la première place (76 % en 2019).

Le classement des grands secteurs⁶ les plus recruteurs est resté quasiment identique depuis 2011, avec l'industrie et l'hébergement et la restauration qui enregistrent respectivement 75 % et 74 % d'établissements recruteurs. Les services arrivent en quatrième place avec un niveau d'embauche de 71 %, s'ensuivent le commerce et l'agriculture (respectivement 69 % et 68 %). À noter que dans les services, l'information et la communication est la seule activité ayant enregistré une hausse de la proportion de recruteurs sur la période (79 %, soit +10 points par rapport à 2011).

Le niveau d'embauche des établissements publics chute à 67 % (-26 points par rapport à 2011) et laisse place pour la première fois à des entreprises privées davantage recruteuses (72 %).

2- Des pratiques de recrutement persistantes

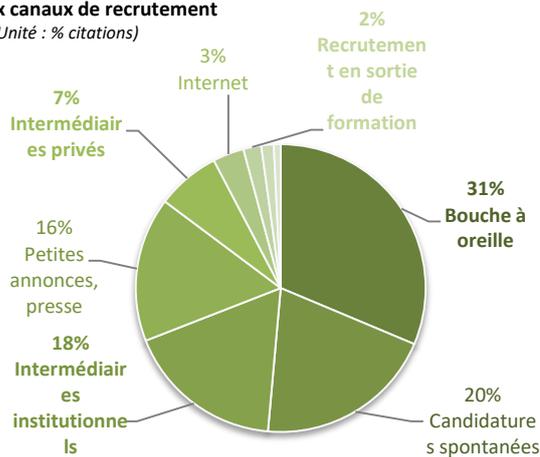
Les pratiques de recrutement des entreprises restent inchangées depuis 2011. Pour trouver les bons profils, les deux modes majeurs de prospection en Nouvelle-Calédonie (qui représentent 50 % des leviers mobilisés) sont le bouche à oreille et les candidatures spontanées. Ces méthodes de recrutement informel⁷ ont la particularité de rendre opaque une partie du marché de l'emploi. Il devient alors difficile de quantifier ces offres « non détectables » par les canaux conventionnels.

⁵ Le niveau d'embauche est défini ici par la proportion d'établissements ayant recruté ces trois dernières années.

⁶ Les 21 secteurs d'activités ont été regroupés ici en six grands secteurs : Agriculture, commerce, construction, hébergement et restauration, industrie et services. Pour plus de détails, voir la partie « Nomenclatures et définitions » en page 30.

⁷ Le recrutement informel mobilise des canaux où la diffusion de l'offre est limitée à un public restreint (réseaux relationnels et professionnels, bouche à oreille, candidatures spontanées). Cf. « Nomenclatures et définitions » page 30.

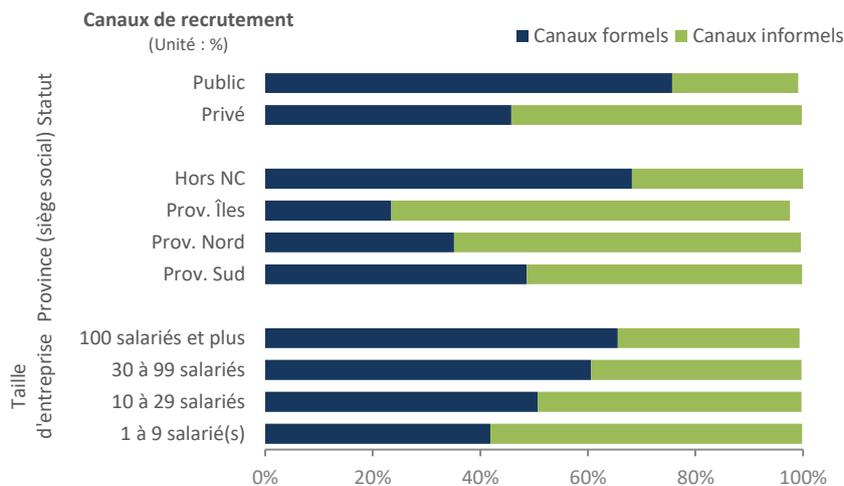
Principaux canaux de recrutement
(Unité : % citations)



Source : SAP – EP 2019

Le recours aux annonces presse et aux intermédiaires institutionnels (organismes de placement ou la Mission Insertion Jeune) restent les leviers complémentaires les plus fréquemment activés par les employeurs. Les intermédiaires privés tels que les cabinets de recrutement, l'intérim ou la sous-traitance sont eux de moins en moins sollicités. En effet, ils représentaient 10 % des canaux de recrutement utilisés par les employeurs en 2011 contre 7 % en 2019.

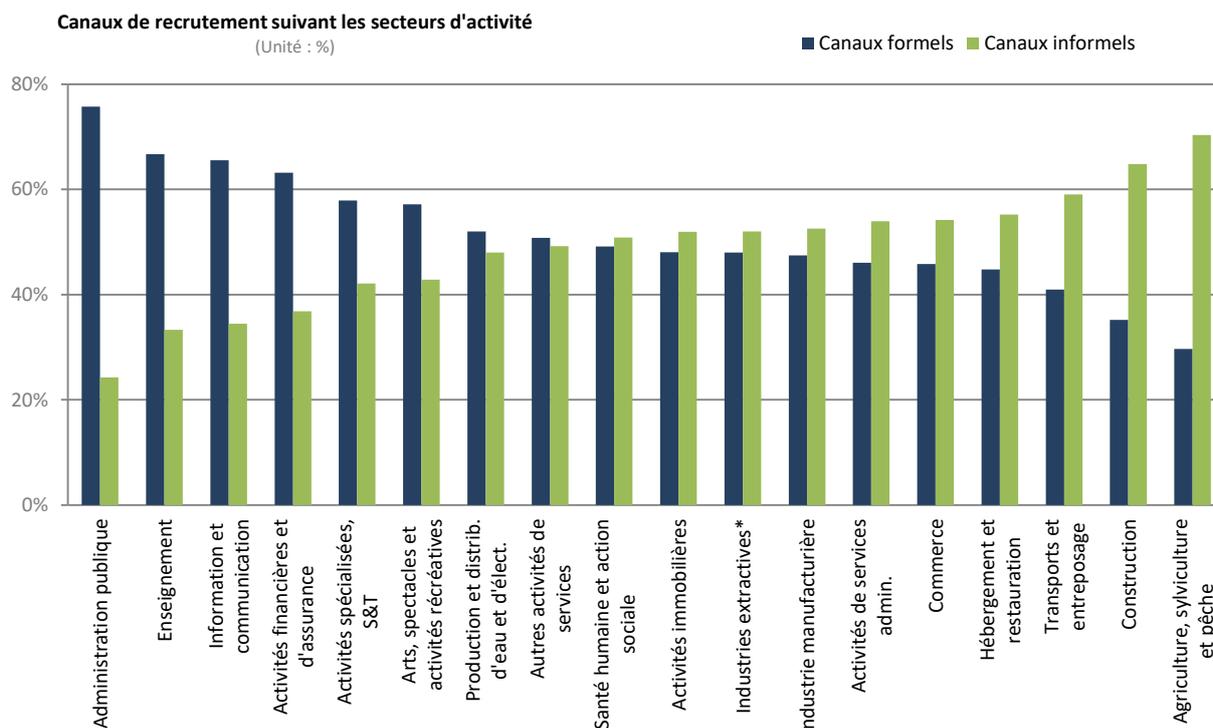
Les canaux de recrutement utilisés par les employeurs diffèrent fortement selon leur taille, situation géographique, statut et secteur d'activité. Plus l'entreprise est importante en termes d'effectifs, plus elle utilise des canaux de recrutement formel⁸. Ces établissements de grande taille disposent en effet plus fréquemment d'un service des ressources humaines et de procédures de recrutement formalisées. Ils ont également davantage l'habitude de recruter. Les petites entreprises de moins de 10 salariés, ainsi que les établissements situés en provinces Nord et Îles Loyauté privilégient davantage les réseaux informels (bouche à oreille et candidatures spontanées) que les professionnels du recrutement.



Lecture : 76% des canaux de recrutement utilisés dans le public sont formels.
Champ : Employeurs ayant déclaré des difficultés à l'embauche (829 répondants en 2019)
Sources : SAP - EP 2011 à 2019

Le recours aux canaux de recrutement varie fortement également selon le secteur. Les établissements de l'administration publique, de l'enseignement, de l'information et communication, ainsi que des activités financières et d'assurance mobilisent le plus souvent les méthodes formelles. À l'opposé, les entreprises de l'agriculture et de la construction mobilisent davantage des canaux de recrutement informel [Cf. graphique ci-dessous].

⁸ Le recrutement formel correspond aux canaux visibles et accessibles à tous (professionnels du placement (privé ou public), petites annonces). Cf. « Nomenclatures et définitions » page 30.



Lecture : 76% des canaux de recrutement utilisés dans l'administration publique sont formels.
 Champ : Employeurs ayant déclarés des difficultés à l'embauche (829 répondants en 2019)
 Sources : SAP - EP 2011 à 2019

3- Une moyenne de deux canaux de recrutement activés

En moyenne, pour recruter, un employeur active deux canaux - principalement informels - et ce, quel que soit le statut juridique de l'entreprise, sa taille ou sa situation géographique.

Lorsqu'il y a un seul canal d'activés, il s'agit le plus souvent du bouche à oreille. Quand il y a deux canaux d'activés, les deux plus fréquents sont le bouche à oreille et les candidatures spontanées. Ce résultat atteste du fait que ces modes de recrutement informels sont d'emblée considérées par les employeurs comme un vivier potentiel de candidats intéressants au sein duquel ils pourraient puiser selon leurs besoins. Lorsqu'il y a trois canaux d'activés s'ajoutent aux deux premiers un canal plus formel : les petites annonces, presse.

Une différence survient au niveau de la taille de la structure et du secteur d'activité. Ainsi, les employeurs de moins de 10 salariés - notamment du secteur agricole - utilisent moins de deux canaux de recrutement en moyenne. Les structures de plus de 30 salariés et celles du secteur de l'information et de la communication, quant à elles, en activent en moyenne trois.

4- Internet peine à trouver sa place

En 2019, internet est mobilisé par 6,5 % des employeurs. Cette proportion augmente de 5 points par rapport à 2011 (1 %) mais reste très en-deçà du niveau de la métropole (87 % selon pôle emploi). Les caractéristiques du tissu d'entreprises du territoire, composé à 75 % de petites entreprises (contre 22 % en France), pourrait expliquer en partie ce faible ratio.

Les établissements utilisant les moyens de recrutement formels recourent le plus à internet. Ainsi, les structures de plus de 30 salariés (9 % contre 6 % des entreprises de moins de 10 salariés) et celles du secteur des services - information et communication, enseignement et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (respectivement 26 %, 23 % et 11 %) –

mobilisent davantage internet pour recruter. Seuls 3 % des entreprises agricoles et du BTP ont recours à internet pour trouver des candidats. Il faut noter également qu'internet est mobilisé par 7 % des employeurs localisés en province Sud contre 4 % pour ceux du Nord et des Îles Loyauté.

VI. Les difficultés de recrutement

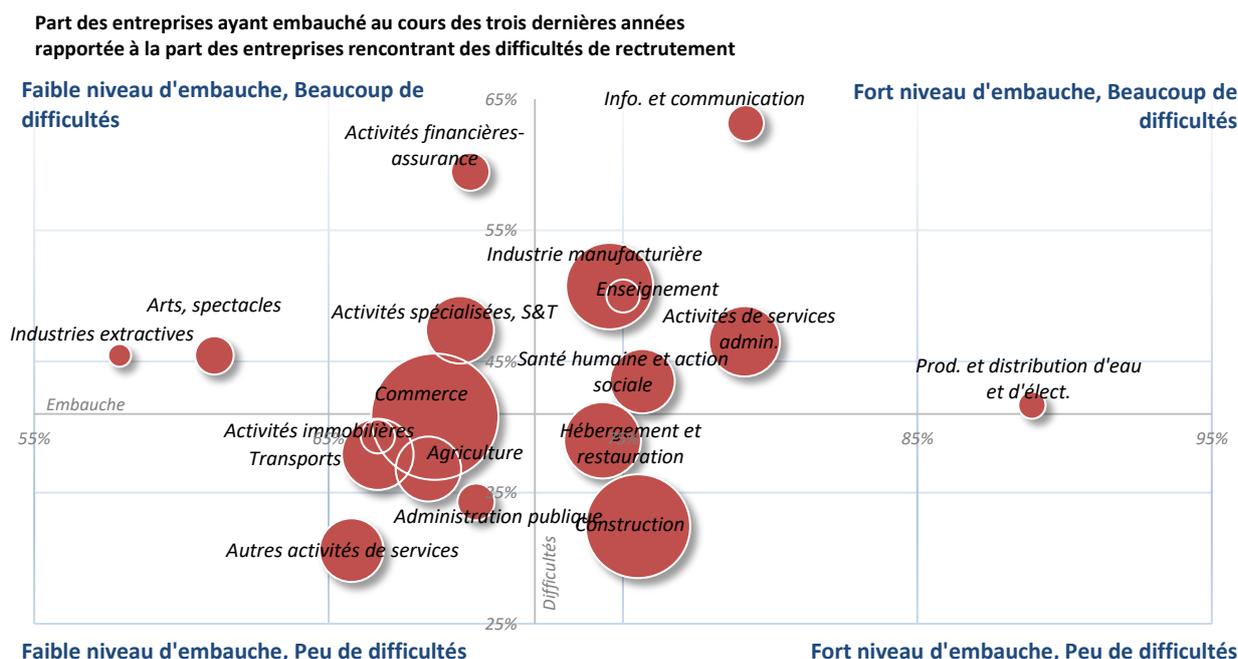
1- Deux établissements sur cinq se heurtent à des difficultés de recrutement

L'année 2019 est marquée à la fois par une diminution du niveau d'embauche et une baisse des employeurs rencontrant des barrières à l'embauche. Ainsi pour 41 % des établissements qui ont embauché, les recrutements se sont avérés difficiles (-12 points par rapport à 2011).

Ce constat peut se traduire par des établissements de moins en moins recruteurs et donc moins confrontés à des barrières. Ainsi, les grandes entreprises - plus recruteuses - affirment pour plus de six entreprises sur dix connaître des difficultés de recrutement en 2019 (-7 points par rapport à 2011). Elles sont quatre sur dix pour les petites entreprises (-12 points).

Les secteurs agricole et du BTP contribuent particulièrement à ce recul des employeurs déclarant des recrutements difficiles : soit respectivement -28 et -24 points sur la période. En 2019, seule une entreprise sur trois a des difficultés à recruter. Cette proportion baisse légèrement pour les activités de services administratifs (47 % contre 44 %) et stagne à un niveau élevé dans l'information et communication (63 %). Ce niveau important des difficultés de recrutement laisse supposer qu'une part croissante des entreprises n'arrive pas à développer son activité autant qu'elle le souhaiterait.

Parmi les métiers les plus difficiles à recruter, les métiers de la restauration notamment le personnel de cuisine et du service sont très cités par les employeurs. Les métiers de conducteurs de transport de marchandises, de personnes ou d'engins font également partie des métiers pour lesquels les employeurs ont de nombreuses difficultés à recruter.



Lecture : Le secteur de l'information et communication représente 1% des entreprises ayant au moins un salarié. Parmi elles, 89% ont embauché ces dernières années, dont 63% ont rencontré des difficultés à embaucher.

Note : Taille de la bulle représente le poids des entreprises au sein de chaque secteur

Source : SAP – EP 2019

Néanmoins, si la part des difficultés estimées dans chaque secteur est une information importante dont il faut tenir compte, la nature des difficultés est plus à même d'expliquer les particularités sectorielles.

2- Décalage persistant entre les exigences des employeurs et la main d'œuvre disponible

Depuis 2011, les principaux motifs de difficultés rencontrés par les employeurs sont en lien avec les candidats : un vivier de candidats insuffisant ou inexistant, les lacunes des candidats en termes de compétences et de savoir être professionnel, le manque d'expérience des candidats. Ces motifs sont cités par plus d'un tiers des employeurs ; ils se combinent le plus souvent.

L'absence ou le nombre insuffisant de candidats disponibles constitue le premier obstacle au recrutement des entreprises (44 %). Cette barrière à l'embauche semble s'être aggravée ces dernières années. Les établissements des services et de l'industrie⁹ signalent particulièrement ce frein (*cf. graphique ci-dessous*).

L'inadéquation entre l'offre et la demande est également évoquée par plus de deux employeurs sur cinq pour expliquer leurs difficultés à recruter. L'entreprise reçoit des candidatures qui ne correspondent pas au profil recherché. Les formes d'inadéquation portent prioritairement sur un déficit de compétences, de connaissances ou d'expérience des candidats. De plus, les profils des candidats ne répondent pas aux attentes des employeurs en matière de qualification, de certification ou de diplôme requis. Les employeurs du BTP et du transport font partie des secteurs qui évoquent le plus souvent l'indisponibilité d'une main d'œuvre compétente.

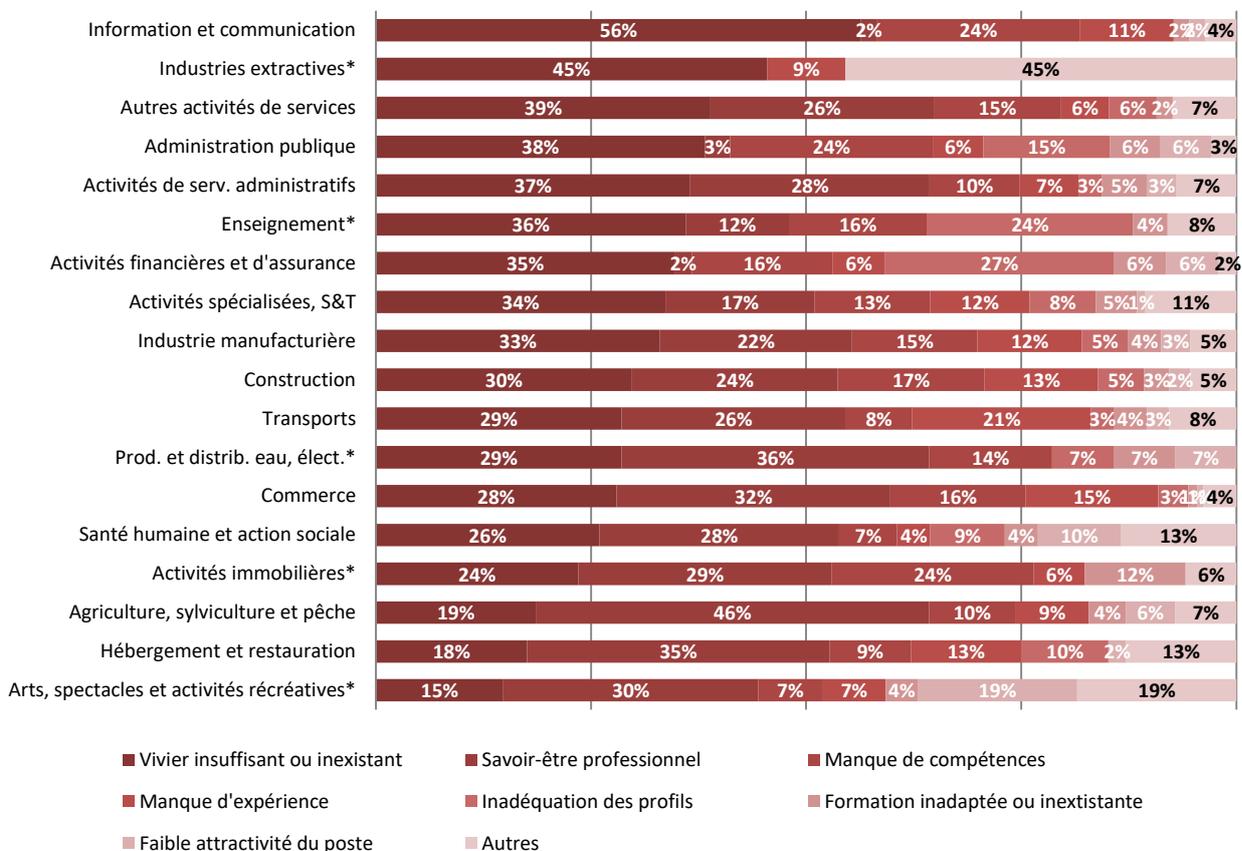
Un autre facteur identifié par les employeurs pour expliquer les difficultés de recrutement cible les caractéristiques des candidats (35 %). Les candidats ne maîtrisent pas les savoir-être professionnels qui jouent un rôle primordial dans les recrutements. La motivation, le sérieux, l'assiduité, l'investissement, 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 le manque de fidélité des salariés - et l'importance du turn-over - et s'étonnent des exigences des postulants qui auraient des prétentions salariales élevées. Ces différentes caractéristiques liées aux profils des candidats sont fréquemment citées par les employeurs agricoles, de l'hôtellerie-restauration et du commerce.

Dans une moindre mesure, les recruteurs pointent du doigt l'offre de travail elle-même (6 %), notamment la faible attractivité du poste liée à des conditions de travail difficiles. Les horaires atypiques et l'éloignement du lieu de travail expliqueraient également ces barrières à l'embauche. L'offre de formation (5 %) inadaptée, voire inexistante sur le territoire, ne répondrait également pas aux besoins des entreprises. Le manque de structuration de certaines filières de formation serait à l'origine de ces difficultés de recrutement. Enfin, les contraintes légales et/ou de moyens (4 %) liées aux exigences de l'emploi local, aux lourdeurs

⁹ Les 21 secteurs d'activités ont été regroupés ici en six grands secteurs : Agriculture, commerce, construction, hébergement et restauration, industrie et services. Pour plus de détails voir la partie « Nomenclatures et définitions » en page 30.

administratives, aux charges financières excessives ou aux difficultés de logement ou de transport peuvent également constituer des obstacles au recrutement.

Les principales difficultés de recrutement selon le secteur d'activité

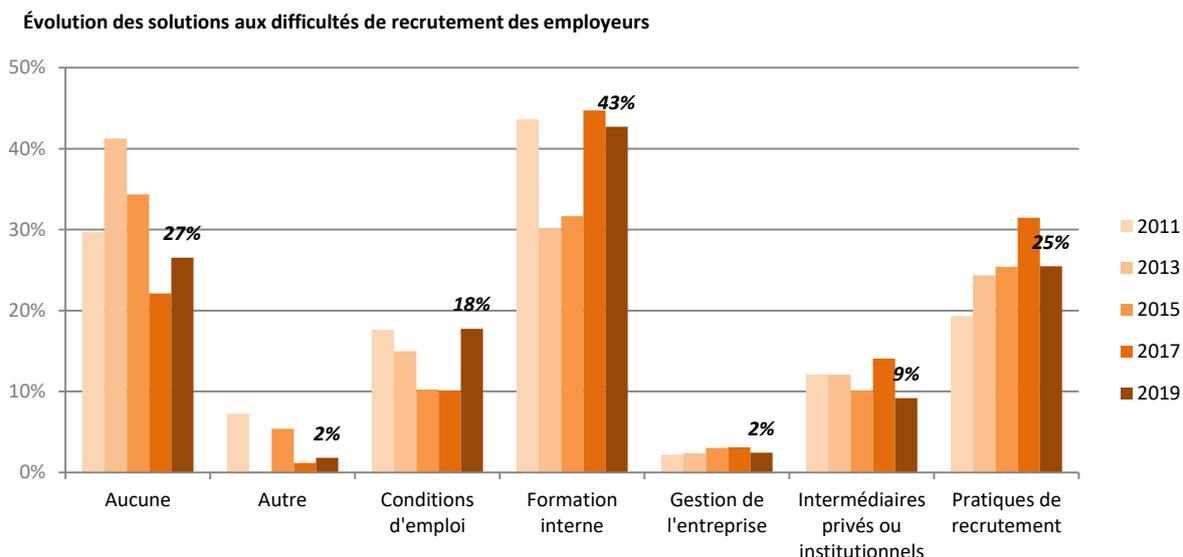


*Résultats obtenus à partir d'un nombre de citations inférieur à 30.
 Lecture : Pour les métiers du support à l'entreprise, 50% des difficultés de recrutement sont liées à un nombre insuffisant/nul de candidats.
 Base : Difficultés déclarées par les employeurs (829 répondants)
 Source : EP 2019

VII. Les solutions pour surmonter les difficultés de recrutement

1- Aucune action engagée pour un quart des employeurs

En 2019, 27 % des employeurs calédoniens se trouvent désœuvrés et n'envisagent aucune solution pour remédier aux difficultés qu'ils rencontrent. Ce chiffre est en baisse depuis 2013 (son plus haut niveau) et en légère hausse par rapport à 2017 (+5 points).



Parmi les établissements ne trouvant pas de solution à leurs difficultés de recrutement se trouvent les entreprises du commerce, du BTP, de l'industrie manufacturière ainsi que les structures de moins de 30 salariés (neuf entreprises sur dix).

Ce constat s'explique par le fait que ces établissements soient moins habitués à recruter et disposent moins fréquemment d'un service des ressources humaines et de procédures de recrutement formalisées (les postes ont moins de chances d'être proposés en interne avant de l'être à l'extérieur notamment). Par ailleurs, ils n'activent en moyenne qu'un canal de recrutement informel et déclarent moins de barrières à l'embauche.

2- Principales solutions : la formation interne et les pratiques de recrutement

Pour faire face à leurs difficultés à trouver les bons profils, les employeurs privilégient la formation interne et jouent sur leurs pratiques de recrutement. À partir de 2013, la proportion d'employeurs ayant recours à la formation interne augmente de 13 points pour atteindre 43 % en 2019. Cette hausse s'explique en partie par des employeurs de plus en plus engagés à trouver des solutions pour faire face à leurs difficultés à embaucher : la part d'employeurs déclarant aucune solution passant de 41 % à 27 % sur la période 2013-2019.

Le recours à la formation reste le levier le plus fréquemment cité par les employeurs pour résoudre leurs difficultés de recrutement. Il s'agit pour les employeurs de former en interne un personnel qui a été recruté à un niveau inférieur. Cela signifie également un assouplissement de certaines de leurs exigences vis-à-vis des candidats.

Les employeurs mettent également en place des stratégies pour améliorer leurs pratiques de recrutement notamment par de la promotion interne, un recrutement hors territoire ou l'attente du bon profil de candidats. De plus, ils misent sur une diffusion plus large de leurs besoins en main d'œuvre en passant par divers supports de communication. Faire évoluer ses propres salariés au sein de l'entreprise, en leur confiant plus de responsabilités, s'avère une stratégie utilisée dans un tiers des cas. Cela suppose toutefois que ces recruteurs ne vont pas au bout du processus de recrutement. Certains employeurs persévèrent et persistent à trouver le bon profil en adoptant une stratégie attentiste en allongeant les délais de recrutement. Mais faute de trouver le profil adéquat, certains élargissent leurs perspectives de recrutement à la main-d'œuvre extérieure.

Pour faciliter l'embauche, un recruteur sur cinq mise sur l'amélioration des conditions d'emploi afin de rendre les postes à pourvoir plus attractifs. Ainsi, ils s'engagent à offrir un meilleur niveau de salaire, des primes et des avantages tels qu'un logement à proximité du lieu de travail ou un véhicule.

Moins de 10 % des employeurs octroient la responsabilité du recrutement à des intermédiaires privés et institutionnels, à des organismes de formation et des dispositifs publics d'insertion pour trouver des candidats.

VIII. Les projets de recrutement

1- Baisse de la propension des établissements à recruter ...

En 2019, plus d'un tiers des employeurs prévoient de réaliser au moins une embauche au cours des années à venir. Cette proportion s'élevait à 43 % en 2011, soit une baisse de 8 points sur la période. Cette part d'établissements potentiellement recruteurs n'a cessé de diminuer, pour atteindre son niveau le plus bas en 2017 (35 %). Avant la crise sanitaire de 2020, ce chiffre semblait donc se stabiliser en 2019.

La baisse de la propension à embaucher concerne toutes les tailles d'établissements entre 2011 et 2019. Par ailleurs, la taille des structures influe sur leur propension à recruter : seuls 30 % des établissements de moins de 10 salariés se déclarent potentiellement recruteurs, contre 78 % des 100 salariés et plus en 2019.

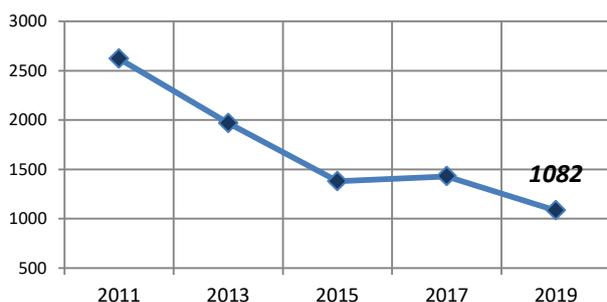
En 2011, le secteur de la construction était davantage enclin à embaucher que les autres secteurs : une entreprise sur deux du BTP était potentiellement recruteuse (contre un tiers en 2019). À partir de 2013, avec une propension à recruter qui reste supérieure à 45 % sur la période, l'industrie devient le secteur le plus recruteur. Cette proportion est stable à 40 % dans le secteur des services, qui se place en deuxième position. Elle peine toutefois à se redresser dans le commerce et l'hôtellerie-restauration.

2- ... et diminution du volume d'intentions d'embauche

Après une légère amélioration en 2017, les intentions de recrutement des employeurs pour 2019/2020 reculent de 24 % par rapport à 2017 ; représentant près de 1 100 embauches potentielles (soit 350 projets de recrutement en moins). Ce volume correspond au niveau le plus bas enregistré depuis 2011. Cette dégradation s'explique à la fois par la baisse de la part

d'établissements recruteurs et par la diminution du volume moyen de projets de recrutement par établissement.

Évolution des intentions d'embauche
(Unité : nbr)



Sources : SAP – EP2011 à 2019

Le secteur des services est le premier recruteur avec 350 intentions d'embauche en moyenne par an (32 % des projets de l'année 2011 relevaient des services, 48 % en 2019, soit une hausse de 16 points). Un besoin en main-d'œuvre sur cinq émane du secteur de l'industrie (-15

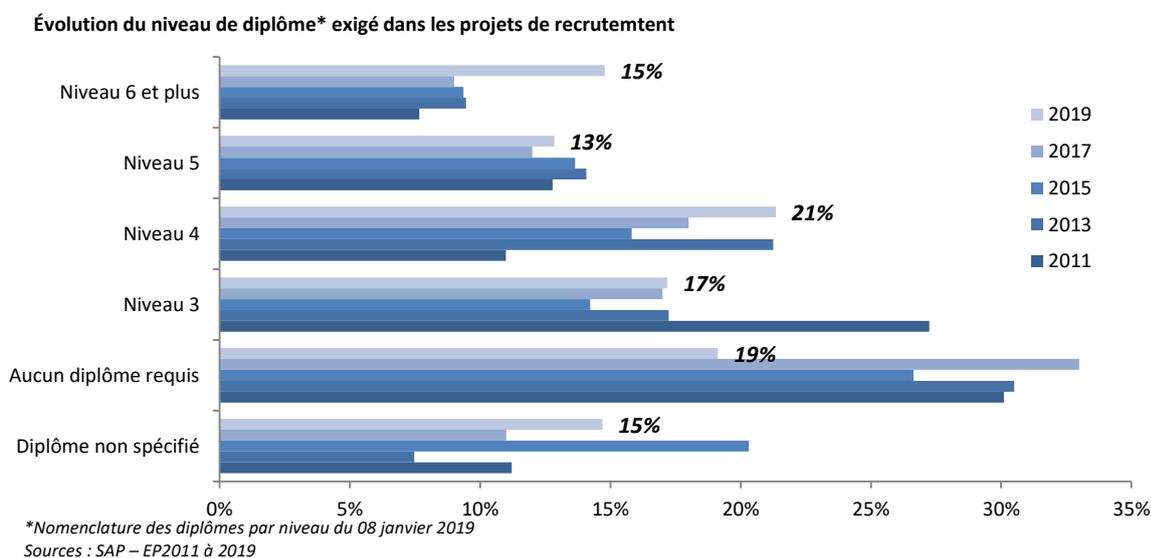
points sur la période 2011-2019, 160 projets en moyenne). La construction et le commerce

regroupent respectivement 13 % et 10 % des projets d'embauche (respectivement -4 points et stable sur la période), tandis que l'hôtellerie-restauration et l'agriculture représentent 6 % des recrutements potentiels (respectivement -5 et +2 points).

Les structures de moins de 30 salariés occupent une place importante dans les projets de recrutement. En effet, représentant 92 % des entreprises calédoniennes, elles couvrent 75 % des projets de recrutement (+16 points par rapport à 2013).

3- Un niveau BAC+2 minimum pour un tiers des projets de recrutement

Les employeurs sont de plus en plus exigeants en matière de niveau de diplôme requis. En effet, 28 % des intentions d'embauche nécessitent un diplôme de niveau BAC+2 minimum en 2019 contre 21 % en 2011. Cette hausse concerne également les projets de recrutement de niveau BAC qui passe de 11 % à 21 % sur la période. En parallèle, ceux ne nécessitant aucun diplôme perdent 12 points.



Les caractéristiques des projets de recrutement n'ont pas évolué depuis 2011. Les intentions d'embauche sont, pour **86 % des cas, des emplois « non cadres »**. Sept emplois sur dix sont des créations de poste. Les remplacements venant combler un départ représentent quant à eux 28 % des intentions d'embauche. Les projets de recrutement sont axés sur de l'emploi durable à temps complet : plus de quatre contrats sur cinq sont proposés en CDI et à temps plein.

4- Les métiers les plus recherchés

Quelques profils de la construction et de l'industrie - tels que conducteurs d'engins, maçons, mécaniciens, personnel de maintenance industrielle - figurent parmi la liste des métiers les plus recherchés par les employeurs sur la période 2011-2019. Ils rassemblent à eux seuls près de 20 % de l'ensemble des projets de recrutement. Ce résultat confirme le poids important des activités industrielles et du BTP dans le tissu économique du territoire. Certains métiers de la restauration et du commerce offrent également des opportunités d'emplois depuis 2011 : cuisiniers, personnel polyvalent en restauration, caissiers, employés de libre-service, vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne. Enfin, quelques emplois qualifiés des secteurs du support à l'entreprise (secrétaires, comptables), de la santé (infirmiers) et certains

profils peu qualifiés de l'enseignement (éducateurs et surveillants en établissements d'enseignement) présentent également un nombre élevé de projets de recrutement sur la période 2011-2019.

Les 15 métiers les plus recherchés sur la période 2011-2019

| | Effectifs annuels moyens à recruter 2011-2019 | Taux de croissance annuel moyen 2011-2019 |
|---|---|---|
| Production culinaire | 52 | -21% |
| Personnel de conduite du transport routier | 40 | -9% |
| Véhicules, engins, aéronefs | 38 | -7% |
| Secrétariat et assistance | 37 | -18% |
| Engins de chantier | 35 | -18% |
| Equipements de production, équipements collectifs | 34 | -10% |
| Travaux et gros œuvre | 33 | -11% |
| Formation initiale et continue | 32 | -13% |
| Grande distribution | 29 | -31% |
| Mécanique, travail des métaux et outillage | 29 | -23% |
| Soins paramédicaux | 28 | -6% |
| Comptabilité et gestion | 25 | 0% |
| Production | 24 | -7% |
| Commerce non alimentaire et de prestations de confort | 23 | -12% |
| Second œuvre | 22 | -8% |
| Ensemble des métiers | 848 | -10% |

Sources : SAP – EP2011 à 2019

5- La dynamique sectorielle¹⁰ des besoins en main d'œuvre

a. La progression du poids des services dans les besoins en main-d'œuvre

Les activités de services est le plus gros secteur recruteur, avec 350 intentions d'embauche par an en moyenne entre 2011 et 2019 (32 % des projets de l'année 2011 relevaient des services, 48 % en 2019, soit +16 points). Cette progression concerne toutes les activités de services notamment l'information et la communication (+5 points sur la période). Les métiers recherchés concernent à la fois des postes peu qualifiés (conducteurs de transport en commun ou de marchandises, agents de sécurité, agents de nettoyage de locaux, aides-soignants...) et des profils très qualifiés (infirmiers, ingénieurs et cadres de l'informatique, directeurs administratives et financiers...).

b. La chute des projets de recrutement dans l'industrie

Avec une moyenne de 160 projets par an, l'industrie rassemble 18 % de l'ensemble des intentions d'embauche en 2019, contre 33 % en 2011. La dégradation est liée à la diminution tendancielle de l'emploi dans le secteur. Malgré cela, de nombreux profils restent particulièrement recherchés par les employeurs, tels que les conducteurs d'engins de terrassement, les conducteurs d'installation de production des métaux, des ouvriers de la maintenance industrielle et électrique ; des métiers de l'industrie agro-alimentaire (boulangers, bouchers, conducteurs de machines de production alimentaire), mais également des profils de manager ou de chef d'équipe.

¹⁰ Les 21 secteurs d'activités ont été regroupés ici en six grands secteurs : Agriculture, commerce, construction, hébergement et restauration, industrie et services. Pour plus de détails voir la partie « Nomenclatures et définitions » en page 30.

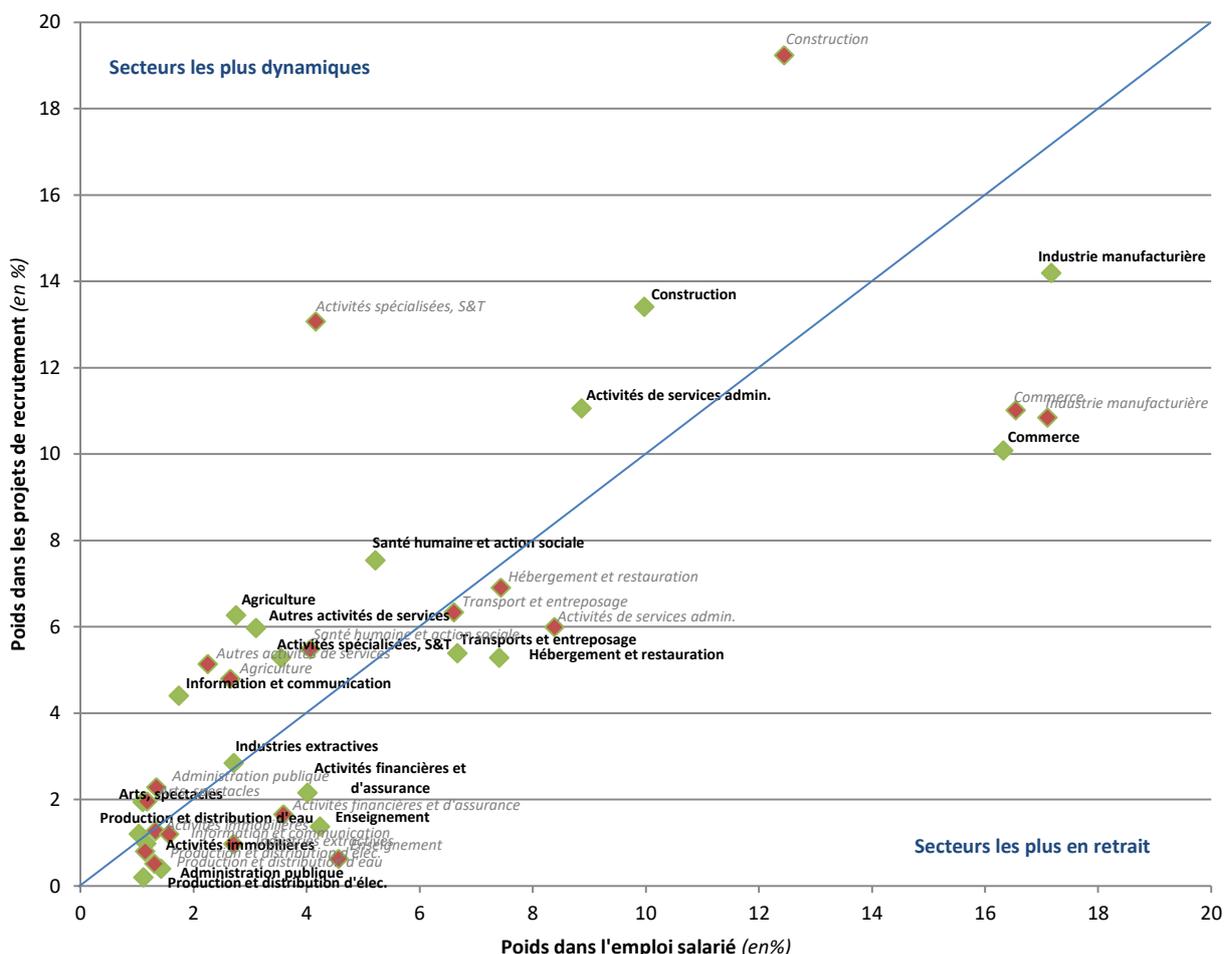
c. La baisse continue des intentions d’embauche dans la construction

Les besoins en main d’œuvre dans le BTP ont été impactés par la dégradation du contexte économique de ces dernières années. Les projets de recrutement diminuent continuellement depuis 2011. En moyenne entre 2011 et 2019, les employeurs ont estimé leurs besoins à 120 par an. Par ailleurs, le secteur se caractérise par des difficultés d’embauche structurelles. Ainsi, de nombreux métiers de la construction sont difficiles à pourvoir faute de main d’œuvre compétente, notamment les métiers de maçons, conducteurs d’engins, électriciens, des directeurs de chantier et chefs des travaux.

6- Dynamisme des secteurs d’activité dans l’emploi et les intentions d’embauche

Les secteurs les plus dynamiques, c’est-à-dire ceux dont le poids dans l’ensemble des intentions d’embauche est supérieur à leur poids dans l’emploi salarié, correspondent principalement aux activités de services. La construction contribue le plus fortement à l’ensemble des projets de recrutement, puisqu’elle concentre 13 % des besoins en main-d’œuvre pour 10 % de l’emploi salarié en 2019. Les activités de santé et sociale font également partie des secteurs qui regroupent une part d’embauches supérieure à leur poids dans l’emploi salarié. L’agriculture constitue, dans une moindre mesure, un pôle de recrutement dynamique. À l’inverse, plusieurs secteurs sont en retrait par rapport à leur poids dans l’emploi salarié. C’est le cas des activités industrielles, du commerce, du transport et de l’entreposage, et du secteur de la finance et des assurances.

La dynamique des secteurs d’activité entre 2013 et 2019



Légende : en rouge la situation en 2013 et celle de 2019 en vert.
Sources : SAP – EP 2019, ISEE – emploi salarié

Nomenclatures et définitions

• NOMENCLATURES

NAF : la nomenclature d'activité française, est une nomenclature des activités économiques productives, principalement élaborée pour faciliter l'organisation de l'information économique et sociale. Depuis sa création, la NAF a fait l'objet de deux révisions. La version actuelle de la nomenclature est la NAF rév.2, en vigueur depuis le 1er janvier 2008. Elle comporte 5 niveaux emboîtés.

Les 21 secteurs d'activité de la NAF rév.2 ont ici été regroupés en six grands secteurs : Agriculture, Commerce, Construction, Hébergement et restauration, Industrie (manufacturière, extractives et production d'eau et d'électricité) et Services. Ce dernier est composé de 12 secteurs : Activités de services administratifs et de soutien, extra-territoriales, financières et d'assurance, immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques, Administration publique, Arts, spectacles et activités récréatives, Autres activités de services, Enseignement, Information et communication, Santé humaine et action sociale, Transports et entreposage.

NSF : la nomenclature des spécialités de formation a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau : formations initiales ou continues, secondaires ou supérieures, professionnelles ou non. Elle comporte quatre niveaux hiérarchisés de classement : un niveau 4, un niveau 17, un niveau 100, un niveau 700. Le niveau central de classification, dit groupe de spécialités, est le niveau 100. Il est codé sur 3 chiffres (par exemple : 234, travail du bois et de l'ameublement).

ROME : Les métiers sont analysés ici à travers le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Il compte plus de 10.000 appellations métiers réparties en 532 fiches métiers.

Le ROME est organisé autour d'une arborescence à trois niveaux.

Le code ROME est composé d'une lettre et quatre chiffres :

- la lettre (de A à N) représente une famille de métiers (au nombre de 14), ex : J – Santé
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110), ex : J11- Praticiens médicaux
- la lettre et les quatre chiffres du code ROME, associés à un intitulé, identifient la fiche métier (532 fiches contenant près de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois), ex : J1103 - Médecine dentaire

• DÉFINITIONS

Taux d'entreprises formatrices : le taux d'entreprises formatrices représente la part des entreprises qui ont formé au moins un salarié. *[NB : A ne pas confondre avec le taux d'accès à la formation qui est la part des salariés qui ont eu accès à la formation].*

Niveau d'embauche : il s'agit de la proportion d'établissements du privé et du public ayant recruté ces trois dernières années.

Canaux de recrutement : ont été regroupés en deux catégories **formel et informel**. Le recrutement **formel** correspond aux canaux visibles et accessibles à tous (professionnels du placement (privé ou public), petites annonces). Le recrutement **informel** mobilise lui des canaux où la diffusion de l'offre est limitée à un public restreint (réseaux relationnels et professionnels, bouche à oreille, candidatures spontanées).

Propension à recruter : il s'agit de la part des établissements qui projettent de recruter dans les années à venir.

Bibliographie

- *A.MICHARD avec la participation de G. CAPON - Les besoins en main d'œuvre des employeurs – décembre 2011 Crédoc n°284*
- *BMO 2020 - Rapport France – Pôle emploi*

Annexes

| | |
|--|----|
| Les besoins en formation des entreprises calédoniennes | 35 |
| Les besoins en emploi des entreprises calédoniennes | 37 |

Les besoins en formation des entreprises calédoniennes

| Domaine de formation NSF4 | Domaine de formation NSF17 | Code NSF100 | Domaine de formation NSF100 | Nombre de besoins |
|---|---|-------------|--|-------------------|
| Domaines disciplinaires | Lettres et arts | 136 | Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales | 185 |
| | | 110 | Spécialités pluri-scientifiques | 10 |
| | Mathématiques et sciences | 113 | Sciences naturelles (biologie-géologie) | 9 |
| | | 114 | Mathématiques | 9 |
| | | 116 | Chimie | 20 |
| | | 117 | Sciences de la terre | 6 |
| | | 118 | Sciences de la vie | 10 |
| | | 120 | Spécialités pluridisciplinaires sciences humaines et droit | 13 |
| | Sciences humaines et droit | 122 | Economie | 16 |
| | | 123 | Sciences Sociales (y,c, démographie, anthropologie) | 26 |
| | | 124 | Psychologie | 41 |
| | | 128 | Droit, sciences politiques | 353 |
| | | | | |
| Domaines du développement personnel | Domaines des activités quotidiennes et de loisirs | 423 | Vie familiale, Vie sociale et autres formations au développement personnel | 6 |
| | Domaines des capacités individuelles | 410 | Spécialités concernant plusieurs capacités | 80 |
| | | 412 | Développement des capacités mentales, apprentissage de base | 392 |
| | | 413 | Développement des capacités comportementales et relationnelles | 868 |
| | | 414 | Développement des capacités individuelles d'organisation | 108 |
| | | 415 | Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertions sociales et professionnelles | 79 |
| | | 423 | Vie familiale, Vie sociale et autres formations au développement personnel | 93 |
| Domaines technico-professionnels de la production | Agriculture, pêche, forêts et espaces verts | 210 | Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture | 54 |
| | | 211 | Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures (horticulture, viticulture, arboriculture) | 150 |
| | | 212 | Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaires) | 43 |
| | | 213 | Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche | 6 |
| | | 214 | Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport) | 50 |
| | Génie civil, construction et bois | 230 | Spécialités pluri-technologiques génie civil, construction, bois | 346 |
| | | 231 | Mines et carrières, génie civil, topographie | 52 |
| | | 232 | Bâtiment : construction et couverture | 111 |
| | | 233 | Bâtiment : finitions | 146 |
| | | 234 | Travail du bois et de l'ameublement | 6 |
| | Matériaux souples | 240 | Spécialités pluri-technologiques matériaux souples | 12 |
| | Mécanique, électricité, électronique | 250 | Spécialités pluri-technologiques mécanique - électricité (y compris maintenance mécano-électrique) | 14 |
| | | 251 | Mécanique générale et de précision, usinage | 21 |
| | | 252 | Moteurs et mécanique auto | 178 |
| | | 254 | Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule avion) | 91 |
| | | 255 | Electricité, électronique (non compris automatisme, productive) | 436 |
| | Spécialités pluri-technologiques de la production | 200 | Technologies industrielles fondamentales (Génie industriel et Procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle) | 83 |
| | | 201 | Technologies de commandes des transformations industrielles (automatisme et robotique industriels, information) | 28 |
| | Transformations | 220 | Spécialités pluri-technologiques des transformations | 12 |
| | | 221 | Agroalimentaire, alimentation, cuisine | 506 |

| | | | | |
|--|--|--|---|--------------|
| | | 222 | Transformations chimiques et apparentées (y compris industrie pharmaceutique) | 60 |
| | | 223 | Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, métaux non ferreux) | 81 |
| | | 225 | Plasturgie, matériaux composites | 16 |
| | | 227 | Energie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilisés : froid, climatisation) | 52 |
| Domaines technico-professionnels des services | Communication et information | 320 | Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information | 57 |
| | | 321 | Journalisme et communication (y compris communication graphique et publicité) | 144 |
| | | 322 | Techniques de l'imprimerie et de l'édition | 128 |
| | | 323 | Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle | 6 |
| | | 324 | Secrétariat, bureautique | 459 |
| | | 325 | Documentation, bibliothèques, administration des données | 45 |
| | | 326 | Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission | 1918 |
| | | 310 | Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion | 1372 |
| | Echanges et gestion | 311 | Transports, manutention, magasinage | 1004 |
| | | 312 | Commerce, vente | 476 |
| | | 313 | Finances, banque, assurances | 799 |
| | | 314 | Comptabilité, gestion | 130 |
| | | 315 | Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi | 240 |
| | Services à la collectivité | 340 | Spécialités plurivalentes des services à la collectivité | 75 |
| | | 341 | Aménagement du territoire, urbanisme | 7 |
| | | 342 | Développement et protection du patrimoine culturel | 16 |
| | | 343 | Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement | 364 |
| | Services aux personnes | 344 | Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité) | 5739 |
| | | 330 | Spécialités plurivalentes des services aux personnes | 66 |
| | | 331 | Santé | 635 |
| | | 332 | Travail social | 1213 |
| | | 333 | Enseignement, formation | 578 |
| 334 | | Accueil, hôtellerie, tourisme | 382 | |
| 335 | | Animation culturelle, sportive et de loisirs | 65 | |
| 336 | Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes | 39 | | |
| | Spécialités plurivalentes des services | 300 | Spécialités plurivalentes des services | 118 |
| Non renseigné sur la spécialité | Non renseigné sur la spécialité | 0 | Non renseigné sur la spécialité | 375 |
| Total | | | | 21328 |

Les besoins en emploi des entreprises calédoniennes

| Grand Domaine ROME | Domaine ROME | Code ROME | Intitulé ROME | Nombre de besoins |
|---|---|-------------------------|--|-------------------|
| AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX | Engins agricoles et forestiers | A1101 | Conduite d'engins agricoles et forestiers | 5 |
| | | A1201 | Bûcheronnage et élagage | 2 |
| | Espaces naturels et espaces verts | A1202 | Entretien des espaces naturels | 1 |
| | | A1203 | Entretien des espaces verts | 8 |
| | | A1301 | Conseil et assistance technique en agriculture | 1 |
| | Etudes et assistance technique | A1302 | Contrôle et diagnostic technique en agriculture | 4 |
| | | A1303 | Ingénierie en agriculture et environnement naturel | 2 |
| | | A1404 | Aquaculture | 7 |
| | Production | A1407 | Élevage bovin ou équin | 6 |
| | | A1409 | Élevage de lapins et volailles | 3 |
| | | A1411 | Élevage porcin | 1 |
| | | A1413 | Fermentation de boissons alcoolisées | 1 |
| | | A1414 | Horticulture et maraîchage | 1 |
| | | A1416 | Polyculture, élevage | 20 |
| | | A1417 | Saliculture | 2 |
| Soins aux animaux | A1501 | Aide aux soins animaux | 2 | |
| ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART | Métal, verre, bijouterie et horlogerie | B1603 | Réalisation d'ouvrages en bijouterie, joaillerie et orfèvrerie | 2 |
| BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER | Assurance | C1102 | Conseil clientèle en assurances | 2 |
| | | C1109 | Rédaction et gestion en assurances | 3 |
| | | C1110 | Souscription d'assurances | 2 |
| | Banque | C1201 | Accueil et services bancaires | 1 |
| | | C1203 | Relation clients banque/finance | 1 |
| | | C1206 | Gestion de clientèle bancaire | 3 |
| | Gestion administrative banque et assurances | C1401 | Gestion en banque et assurance | 1 |
| | Immobilier | C1501 | Gérance immobilière | 4 |
| | | C1502 | Gestion locative immobilière | 2 |
| | | C1503 | Management de projet immobilier | 2 |
| C1504 | | Transaction immobilière | 1 | |
| COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION | Commerce alimentaire et métiers de bouche | D1101 | Boucherie | 4 |
| | | D1102 | Boulangerie - viennoiserie | 23 |
| | | D1104 | Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie | 3 |
| | | D1105 | Poissonnerie | 6 |
| | | D1106 | Vente en alimentation | 6 |
| | | D1202 | Coiffure | 2 |
| | Commerce non alimentaire et de prestations de confort | D1204 | Location de véhicules ou de matériel de loisirs | 1 |
| | | D1208 | Soins esthétiques et corporels | 1 |
| | | D1209 | Vente de végétaux | 1 |
| | | D1211 | Vente en articles de sport et loisirs | 6 |
| | | D1212 | Vente en décoration et équipement du foyer | 5 |
| | | D1213 | Vente en gros de matériel et équipement | 2 |



| | | | | |
|---|---|-----------------------------|---|----|
| | Direction de magasin de détail | D1214 | Vente en habillement et accessoires de la personne | 3 |
| | | D1301 | Management de magasin de détail | 1 |
| | Force de vente | D1401 | Assistanat commercial | 4 |
| | | D1402 | Relation commerciale grands comptes et entreprises | 11 |
| | | D1403 | Relation commerciale auprès de particuliers | 12 |
| | | D1404 | Relation commerciale en vente de véhicules | 1 |
| | | D1407 | Relation technico-commerciale | 3 |
| | Grande distribution | D1505 | Personnel de caisse | 7 |
| D1507 | | Mise en rayon libre-service | 9 | |
| COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA | Edition et communication | E1103 | Communication | 5 |
| | | E1106 | Journalisme et information média | 6 |
| CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS | Conception et études | F1103 | Contrôle et diagnostic technique du bâtiment | 1 |
| | | F1104 | Dessin BTP | 3 |
| | | F1106 | Ingénierie et études du BTP | 4 |
| | Conduite et encadrement de chantier - travaux | F1201 | Conduite de travaux du BTP | 2 |
| | | F1202 | Direction de chantier du BTP | 4 |
| | Engins de chantier | F1302 | Conduite d'engins de terrassement et de carrière | 38 |
| | Montage de structures | F1503 | Réalisation - installation d'ossatures bois | 1 |
| | Second oeuvre | F1602 | Électricité bâtiment | 20 |
| | | F1603 | Installation d'équipements sanitaires et thermiques | 2 |
| | | F1606 | Peinture en bâtiment | 3 |
| | | F1607 | Pose de fermetures menuisées | 1 |
| | | F1608 | Pose de revêtements rigides | 1 |
| | Travaux et gros oeuvre | F1703 | Maçonnerie | 11 |
| | | F1704 | Préparation du gros oeuvre et des travaux publics | 24 |
| HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION | Accueil en hôtellerie | G1703 | Réception en hôtellerie | 5 |
| | Accueil et promotion touristique | G1101 | Accueil touristique | 2 |
| | Animation d'activités de loisirs | G1201 | Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives | 3 |
| | | G1202 | Animation d'activités culturelles ou ludiques | 1 |
| | | G1203 | Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents | 3 |
| | | G1204 | Éducation en activités sportives | 11 |
| | Conception, commercialisation et vente de produits touristiques | G1303 | Vente de voyages | 2 |
| | Gestion et direction | G1401 | Assistance de direction d'hôtel-restaurant | 1 |
| | | G1402 | Management d'hôtel-restaurant | 2 |
| | | G1403 | Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique | 1 |
| | Personnel d'étage en hôtellerie | G1501 | Personnel d'étage | 6 |
| | Production culinaire | G1601 | Management du personnel de cuisine | 3 |
| | | G1602 | Personnel de cuisine | 18 |
| | | G1603 | Personnel polyvalent en restauration | 9 |
| | | G1604 | Fabrication de crêpes ou pizzas | 1 |
| | | G1605 | Plonge en restauration | 4 |
| Service | G1801 | Café, bar brasserie | 5 | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|--|----|
| | | G1802 | Management du service en restauration | 5 |
| | | G1803 | Service en restauration | 12 |
| INDUSTRIE | Alimentaire | H2101 | Abattage et découpe des viandes | 1 |
| | | H2102 | Conduite d'équipement de production alimentaire | 4 |
| | Bois | H2201 | Assemblage d'ouvrages en bois | 2 |
| | | H2206 | Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie | 2 |
| | | H2207 | Réalisation de meubles en bois | 2 |
| | Chimie et pharmacie | H2301 | Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique | 3 |
| | Conception, recherche, études et développement | H1201 | Expertise technique couleur en industrie | 1 |
| | | H1204 | Design industriel | 1 |
| | | H1206 | Management et ingénierie études, recherche et développement industriel | 3 |
| | | H1208 | Intervention technique en études et conception en automatisme | 1 |
| | Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles | H2502 | Management et ingénierie de production | 3 |
| | | H2504 | Encadrement d'équipe en industrie de transformation | 1 |
| | Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels | H1301 | Inspection de conformité | 1 |
| | | H1302 | Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels | 4 |
| | | H1303 | Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel | 3 |
| | Matériaux de construction, céramique et verre | H2804 | Pilotage de centrale à béton prêt à l'emploi, ciment, enrobés et granulats | 1 |
| | Mécanique, travail des métaux et outillage | H2902 | Chaudronnerie - tôlerie | 2 |
| | | H2903 | Conduite d'équipement d'usinage | 2 |
| | | H2904 | Conduite d'équipement de déformation des métaux | 1 |
| | | H2905 | Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux | 1 |
| | | H2909 | Montage-assemblage mécanique | 4 |
| | | H2914 | Réalisation et montage en tuyauterie | 1 |
| | Méthodes et gestion industrielles | H1401 | Management et ingénierie gestion industrielle et logistique | 1 |
| | | H1402 | Management et ingénierie méthodes et industrialisation | 1 |
| | | H1404 | Intervention technique en méthodes et industrialisation | 1 |
| | Préparation et conditionnement | H3301 | Conduite d'équipement de conditionnement | 1 |
| | | H3303 | Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...) | 1 |
| | Qualité et analyses industrielles | H1503 | Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle | 2 |
| Traitements thermiques et traitements de surfaces | H3404 | Peinture industrielle | 1 | |
| INSTALLATION ET MAINTENANCE | Encadrement | I1101 | Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti | 2 |
| | | I1102 | Management et ingénierie de maintenance industrielle | 3 |
| | Entretien technique | I1201 | Entretien d'affichage et mobilier urbain | 1 |
| | | I1203 | Maintenance des bâtiments et des locaux | 1 |
| | Equipements de production, équipements collectifs | I1302 | Installation et maintenance d'automatismes | 4 |
| | | I1304 | Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation | 5 |
| | | I1305 | Installation et maintenance électronique | 4 |
| | | I1306 | Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air | 5 |
| | | I1307 | Installation et maintenance télécoms et courants faibles | 2 |
| | | I1309 | Maintenance électrique | 10 |
| | I1310 | Maintenance mécanique industrielle | 3 | |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| | Equipements domestiques et informatique | I1401 | Maintenance informatique et bureautique | 1 |
| | | I1402 | Réparation de biens électrodomestiques | 3 |
| | Travaux d'accès difficile | I1502 | Intervention en milieu subaquatique | 2 |
| | | I1601 | Installation et maintenance en nautisme | 2 |
| | Véhicules, engins, aéronefs | I1603 | Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles | 28 |
| | | I1604 | Mécanique automobile et entretien de véhicules | 23 |
| | | I1605 | Mécanique de marine | 1 |
| | | I1606 | Réparation de carrosserie | 3 |
| | | | | |
| Non spécifié | Non spécifié | - | Non spécifié | 5 |
| SANTE | Praticiens médicaux | J1101 | Médecine de prévention | 2 |
| | Praticiens médico-techniques | J1202 | Pharmacie | 7 |
| | Professionnels médico-techniques | J1302 | Analyses médicales | 1 |
| | | J1304 | Aide en puériculture | 1 |
| | | J1305 | Conduite de véhicules sanitaires | 7 |
| | | J1307 | Préparation en pharmacie | 15 |
| | | J1403 | Ergothérapie | 1 |
| | Rééducation et appareillage | J1404 | Kinésithérapie | 1 |
| | | J1405 | Optique - lunetterie | 2 |
| | | J1406 | Orthophonie | 1 |
| | | J1410 | Prothèses dentaires | 2 |
| | | J1411 | Prothèses et orthèses | 2 |
| | Soins paramédicaux | J1501 | Soins d'hygiène, de confort du patient | 3 |
| | | J1505 | Soins infirmiers spécialisés en prévention | 2 |
| J1506 | | Soins infirmiers généralistes | 14 | |
| SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE | Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle | K1201 | Action sociale | 6 |
| | | K1204 | Médiation sociale et facilitation de la vie en société | 5 |
| | | K1206 | Intervention socioculturelle | 5 |
| | | K1207 | Intervention socioéducative | 4 |
| | Aide à la vie quotidienne | K1302 | Assistance auprès d'adultes | 19 |
| | | K1303 | Assistance auprès d'enfants | 14 |
| | | K1304 | Services domestiques | 4 |
| | Conception et mise en oeuvre des politiques publiques | K1402 | Conseil en Santé Publique | 3 |
| | | K1403 | Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire | 1 |
| | | K1404 | Mise en oeuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics | 1 |
| | Contrôle public | K1504 | Contrôle et inspection du Trésor Public | 2 |
| | Culture et gestion documentaire | K1601 | Gestion de l'information et de la documentation | 2 |
| | Développement territorial et emploi | K1801 | Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle | 3 |
| | | K1802 | Développement local | 6 |
| | Droit | K1901 | Aide et médiation judiciaire | 2 |
| | | K1903 | Défense et conseil juridique | 4 |
| | Formation initiale et continue | K2101 | Conseil en formation | 3 |
| K2104 | | Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement | 1 | |
| K2105 | | Enseignement artistique | 3 | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|--------------------------------------|--|---------------------------|
| | | K2110 | Formation en conduite de véhicules | 6 |
| | | K2111 | Formation professionnelle | 2 |
| | | K2112 | Orientation scolaire et professionnelle | 1 |
| | Nettoyage et propreté industriels | K2204 | Nettoyage de locaux | 9 |
| | | K2301 | Distribution et assainissement d'eau | 2 |
| | Propreté et environnement urbain | K2302 | Management et inspection en environnement urbain | 1 |
| | | K2303 | Nettoyage des espaces urbains | 4 |
| | | K2305 | Salubrité et traitement de nuisibles | 1 |
| | Recherche | K2402 | Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant | 7 |
| | Sécurité privée | K2501 | Gardiennage de locaux | 1 |
| K2503 | | Sécurité et surveillance privées | 60 | |
| SPECTACLE | Techniciens du spectacle | L1503 | Décor et accessoires spectacle | 3 |
| | | L1504 | Éclairage spectacle | 1 |
| | | L1508 | Prise de son et sonorisation | 1 |
| SUPPORT A L'ENTREPRISE | Achats | M1102 | Direction des achats | 1 |
| | Comptabilité et gestion | M1202 | Audit et contrôle comptables et financiers | 2 |
| | | M1203 | Comptabilité | 26 |
| | | M1204 | Contrôle de gestion | 3 |
| | | M1205 | Direction administrative et financière | 8 |
| | | M1206 | Management de groupe ou de service comptable | 2 |
| | | M1301 | Direction de grande entreprise ou d'établissement public | 1 |
| | Direction d'entreprise | M1302 | Direction de petite ou moyenne entreprise | 5 |
| | Organisation et études | M1402 | Conseil en organisation et management d'entreprise | 2 |
| | | M1403 | Études et prospectives socio-économiques | 2 |
| | | M1501 | Assistanat en ressources humaines | 3 |
| | Ressources humaines | M1502 | Développement des ressources humaines | 3 |
| | | M1503 | Management des ressources humaines | 4 |
| | | Secrétariat et assistance | M1601 | Accueil et renseignements |
| | M1602 | | Opérations administratives | 5 |
| | M1604 | | Assistanat de direction | 8 |
| | M1605 | | Assistanat technique et administratif | 5 |
| | M1606 | | Saisie de données | 1 |
| | M1607 | | Secrétariat | 23 |
| | M1608 | | Secrétariat comptable | 6 |
| | M1609 | | Secrétariat et assistanat médical ou médico-social | 3 |
| | Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes | | M1701 | Administration des ventes |
| | | M1704 | Management relation clientèle | 1 |
| | | M1705 | Marketing | 4 |
| | Systèmes d'information et de télécommunication | M1801 | Administration de systèmes d'information | 3 |
| | | M1802 | Expertise et support en systèmes d'information | 2 |
| | | M1803 | Direction des systèmes d'information | 3 |
| M1805 | | Études et développement informatique | 30 | |

| | | | | |
|--------------------------------|---|-------|---|-------------|
| | | M1806 | Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information | 4 |
| | | M1808 | Information géographique | 2 |
| | | M1810 | Production et exploitation de systèmes d'information | 7 |
| TRANSPORT ET LOGISTIQUE | Conduite de transport de marchandises sur longue distance | N4101 | Conduite de transport de marchandises sur longue distance | 15 |
| | | N4103 | Conduite de transport en commun sur route | 22 |
| | | N4105 | Conduite et livraison par tournées sur courte distance | 10 |
| | Conduite sur rails | N4302 | Contrôle des transports en commun | 2 |
| | Magasinage, manutention des charges et déménagement | N1102 | Déménagement | 1 |
| | | N1103 | Magasinage et préparation de commandes | 5 |
| | | N1105 | Manutention manuelle de charges | 2 |
| | Personnel d'encadrement | N1302 | Direction de site logistique | 1 |
| | | N1303 | Intervention technique d'exploitation logistique | 5 |
| | Personnel navigant du transport maritime et fluvial | N3101 | Encadrement de la navigation maritime | 3 |
| | | N3102 | Equipage de la navigation maritime | 1 |
| | Personnel sédentaire du transport maritime et fluvial | N3203 | Manutention portuaire | 8 |
| Total | | | | 1082 |