

# ETUDE PROSPECTIVE 2017 PROVINCE NORD



18 juin 2018

OBSERVATOIRE 1, rue de la somme - NOUMEA

## NOTE DE CADRAGE

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

### L'objectif de l'étude

L'Étude Prospective a non seulement pour objectif de recenser les besoins futurs en emploi et en formation des entreprises calédoniennes, d'identifier les obstacles à la formation et les difficultés de recrutement auxquels les entreprises font face, mais aussi d'étudier le profil et les conditions d'emploi des salariés, et ce, dans le but d'une meilleure compréhension du fonctionnement du marché du travail.

### Le niveau de participation à l'enquête

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

6 005 entreprises<sup>1</sup> ont été interrogées au cours d'une enquête organisée entre juin et octobre 2017. Au total, 2 464 entreprises ont répondu à cette enquête, représentant 28 968 salariés exerçant 2 126 métiers différents.

Le taux de participation<sup>2</sup> atteint 43 %, soit 4 points de plus qu'en 2015. Le taux de retour<sup>3</sup> - qui prend en compte les employeurs qui ont exprimé clairement leur intention de ne pas répondre au questionnaire, ainsi que les personnes déclarant avoir stoppé temporairement ou définitivement l'ensemble de leurs activités - atteint 50 %.

L'échantillon recueilli a été constitué de façon à rendre compte de la diversité des entreprises calédoniennes en offrant la meilleure représentativité possible selon la taille, la forme juridique, le secteur d'activité et l'implantation géographique des entreprises.

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

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

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

## PROFIL DES ENTREPRISES DONT LE SIEGE SOCIAL EST EN PROVINCE NORD

Sur les 890 entreprises contactées en province Nord, 349 d'entre elles ont accepté de répondre au questionnaire. Le taux de participation atteint 42 %.

78 % des entreprises sont des structures de petite taille ne dépassant pas 10 salariés (95 % de moins de 30 salariés). 96 % des entreprises sont de statut privé. Deux entreprises sur cinq ont pour secteurs d'activité principaux les secteurs de la construction et du commerce.

### Profil des entreprises dont le siège social est en province Nord

Variables	Province Nord	
	Nbre	%
<b>Taille d'entreprise</b>		
1 à 9 salarié(s)	273	78%
10 à 29 salariés	61	17%
30 à 99 salariés	11	3%
100 salariés et plus	4	1%
<b>Statut</b>		
Privé	335	96%
Public	14	4%
<b>Secteur d'activité</b>		
Activités de services administratifs et de soutien	29	8%
Activités extra-territoriales	-	-
Activités financières et d'assurance	2	1%
Activités immobilières	6	2%
Activités spécialisées, scientifique et technique	13	4%
Administration publique	8	2%
Agriculture, sylviculture et pêche	29	8%
Arts, spectacles et activités récréatives	12	3%
Autres activités de services	14	4%
Commerce, réparation d'automobiles et de moto.	53	15%
Construction	83	24%
Enseignement	2	1%
Hébergement et restauration	14	4%
Industrie manufacturière	23	7%
Industries extractives	9	3%
Information et communication	1	0%
Production et distribution d'eau	2	1%
Production et distribution d'électricité	1	0%
Santé humaine et action sociale	21	6%
Transports et entreposage	27	8%
<b>Ensemble</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

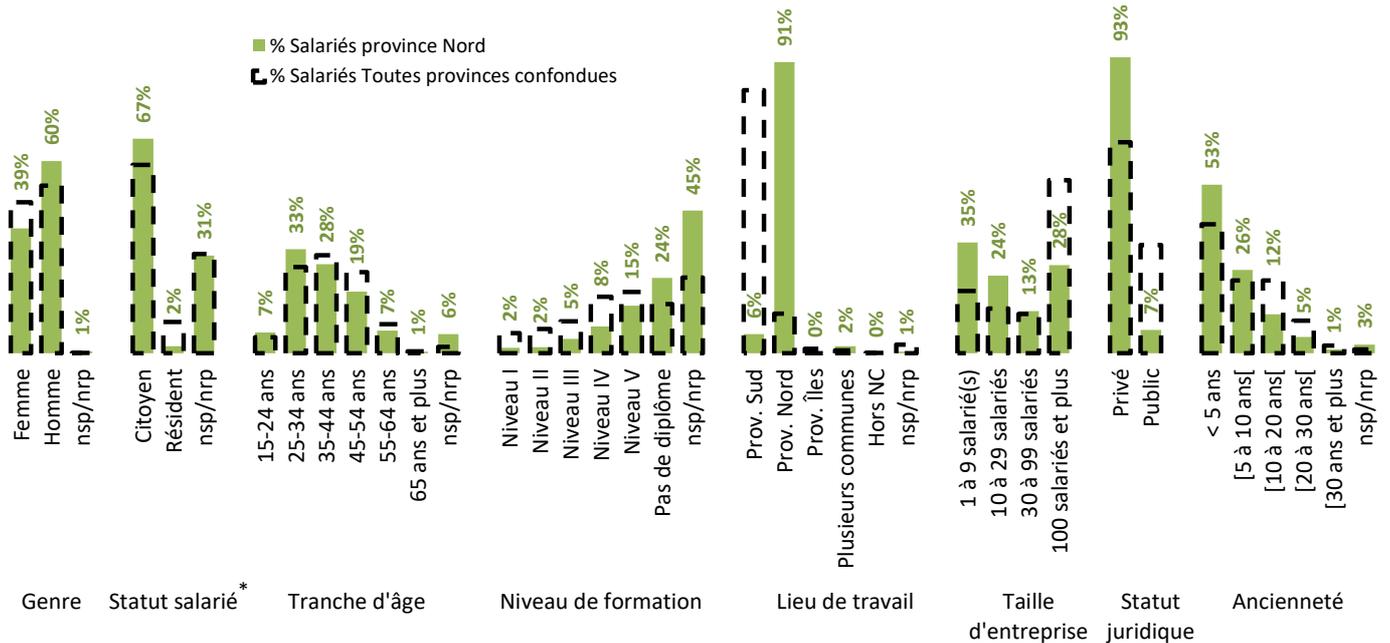
## BAROMETRE ENTREPRISE EN 2017

Trois questions sont systématiquement posées aux employeurs afin de mesurer « l'état de santé » des entreprises.

- 73 % des entreprises déclarent être confiantes en l'avenir (contre 75 % toutes provinces confondues).
- 30 % des entreprises présentent un chiffre d'affaire en hausse (contre 34 % toutes provinces confondues). 31 % annoncent une baisse de leur chiffre d'affaire (la proportion est identique toutes provinces confondues).
- 28 % sont optimistes quant à la potentialité de développement du secteur (contre 27 % toutes provinces confondues). 23 % ont déclaré le secteur en déclin, (la proportion est identique toutes provinces confondues).

# PROFIL DES SALARIÉS

## Profil des salariés en province Nord

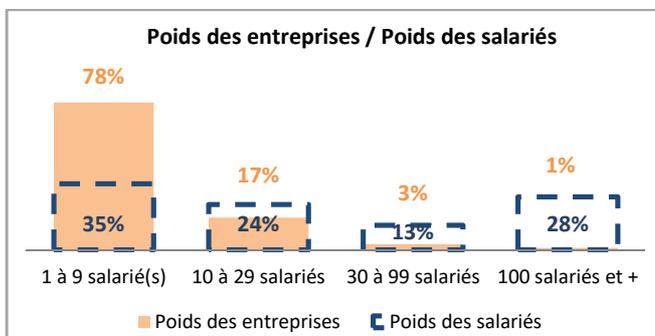


Note de lecture des graphiques : Les profils ont été étudiés selon différentes variables (en bas du graphique). Le but est de comparer les résultats obtenus pour la province Nord selon qu'ils sont supérieurs ou inférieurs aux résultats obtenus pour l'ensemble des provinces (en vert la province Nord / en pointillés noirs les résultats toutes provinces confondues). La superposition des résultats permet de cibler les particularités de la province Nord.

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

Cette présentation dresse un portrait statistique des **2 394 salariés** travaillant au sein de 312 entreprises différentes qui ont accepté de détailler le profil de leurs salariés [Cf. *histogramme ci-dessus*].

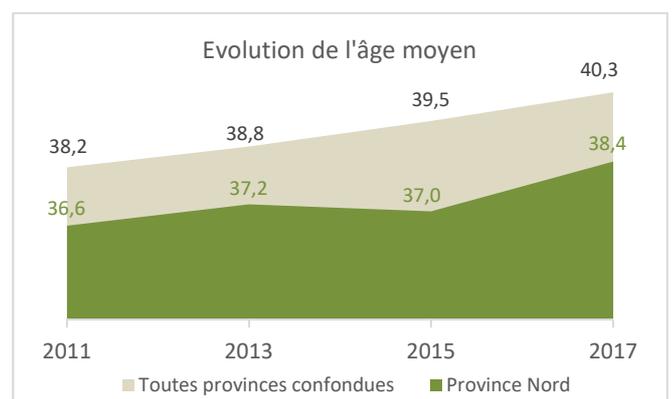
L'activité concentre les salariés en province Nord : 91 % des salariés employés dans une entreprise dont le siège social se trouve en province Nord travaillent en province Nord. L'emploi est également davantage regroupé dans les petites entreprises. Les structures de moins de 10 salariés - qui représentent 78 % des entreprises - couvrent 35 % des emplois.



Les hommes sont surreprésentés. Seuls 39 % des salariés sont des femmes (contre 47 % toutes provinces confondues). La province Nord est le territoire qui a la plus faible proportion de femmes au sein de ses effectifs salariés.

Avec 38 ans d'âge moyen, les salariés issus de la province Nord sont les plus jeunes salariés du territoire (40 ans toutes provinces confondues). Deux salariés sur cinq a moins de 35 ans (contre 32 % toutes provinces confondues).

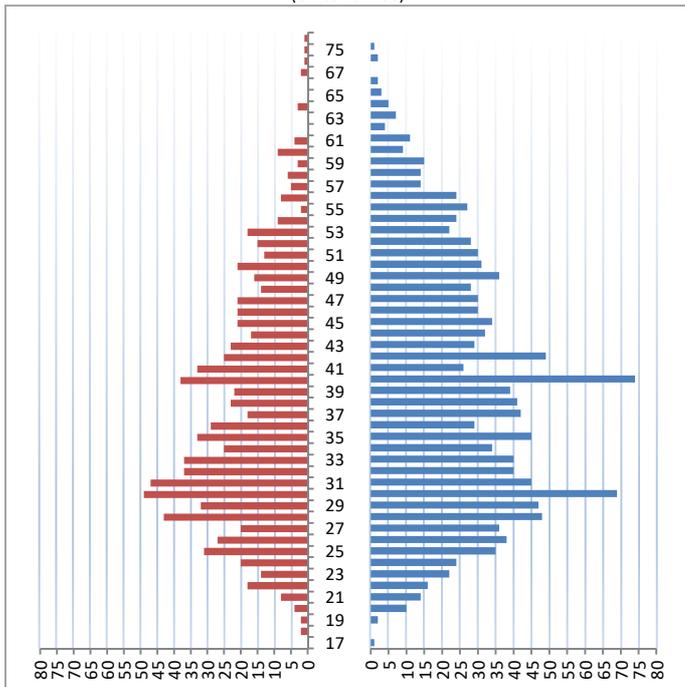
L'âge moyen de la population salariée est en hausse de 1,8 an depuis 2011.



Les femmes sont sensiblement plus jeunes que les hommes. L'âge moyen des femmes est de 37,1 ans, contre 39,2 ans pour les hommes. 10 % des hommes ont 55 ans et plus, contre seulement 5 % des femmes.

## Pyramide des âges en 2017

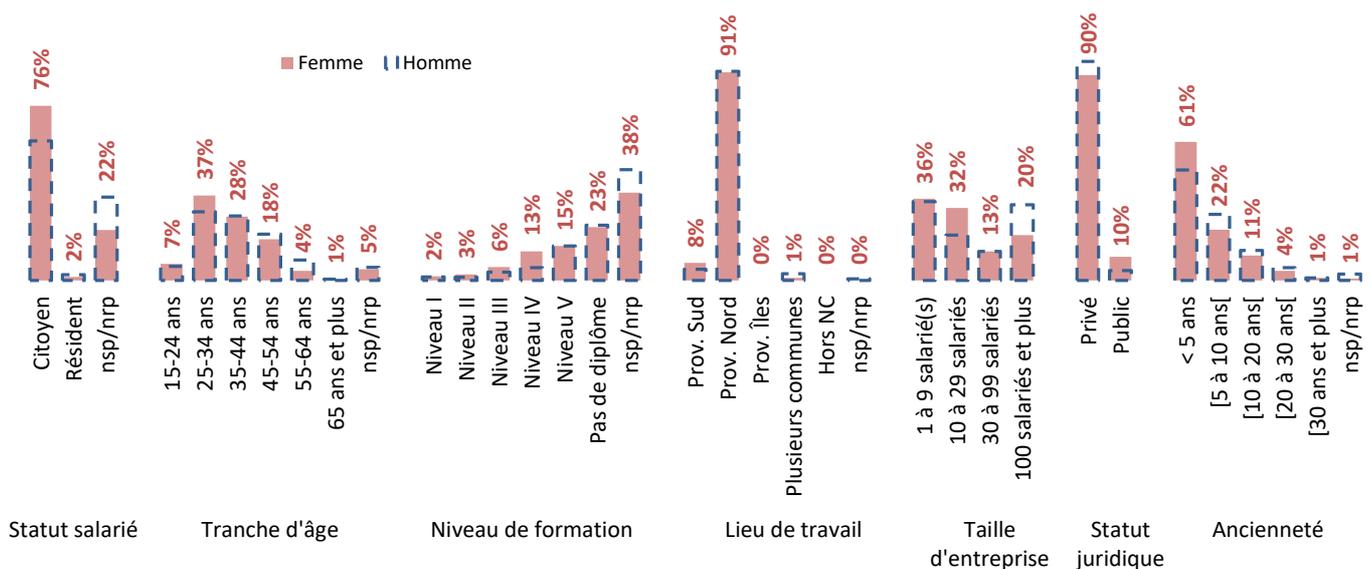
(Unité : année)



Le profil des salariés travaillant en province Nord se distingue également de celui des deux autres provinces par un niveau d'ancienneté dans l'entreprise moins élevé que les autres. La part des salariés qui ont moins de cinq ans d'ancienneté atteint 53 %, contre 40 % toutes provinces confondues. Signe d'un turn-over plus fréquent que dans les autres provinces, l'ancienneté moyenne des salariés est de 6,4 ans (contre 9,1 ans toutes provinces confondues). Les femmes sont plus nombreuses à avoir moins de cinq ans d'ancienneté (61 % contre 48 % pour les hommes). L'ancienneté moyenne des femmes est de 5,8 ans (contre 6,8 ans pour les hommes).

NB : 45 % des informations concernant les niveaux de formation n'ont pas été communiquées par les employeurs, biaisant par conséquent l'interprétation des résultats.

## Province Nord : répartition des salariés hommes et femmes



\* Est considéré comme citoyen tout individu se déclarant citoyen (au sens de la Loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 (articles 4 et 188) ou résident en Nouvelle-Calédonie depuis plus de 10 ans.

Est considéré comme résident tout individu déclarant résider en Nouvelle-Calédonie depuis moins de 10 ans.

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

## CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS

Trois indicateurs nous permettent d'étudier la qualité de l'emploi : le type de contrat, la durée de travail et le niveau de salaire.

### 82 % des contrats sont en CDI

Concernant les types de contrat proposés, le recrutement en CDI a la préférence des employeurs. 82 % des contrats sont en CDI (contre 65 % toutes

provinces confondues). La part des CDD s'élève à 12 % (contre 10 % toutes provinces confondues).

### 11 % des salariés sont à temps partiel

Les salariés travaillant dans les métiers de la santé (notamment la conduite de véhicules sanitaires), des services à la personne et à la collectivité (notamment le nettoyage de locaux et assistance auprès d'enfants), les métiers des arts, de la communication

et du commerce sont ceux qui ont le plus recours au temps partiel.

### 82 % des salariés ont un revenu inférieur à 300 000 F.CFP

S'agissant de l'étude des salaires, les données sont établies en Equivalent Temps Plein (EQTP) - soit 1 825 salariés -, et se réfèrent au salaire brut mensuel moyen de base (hors primes, heures supplémentaires et intéressement).

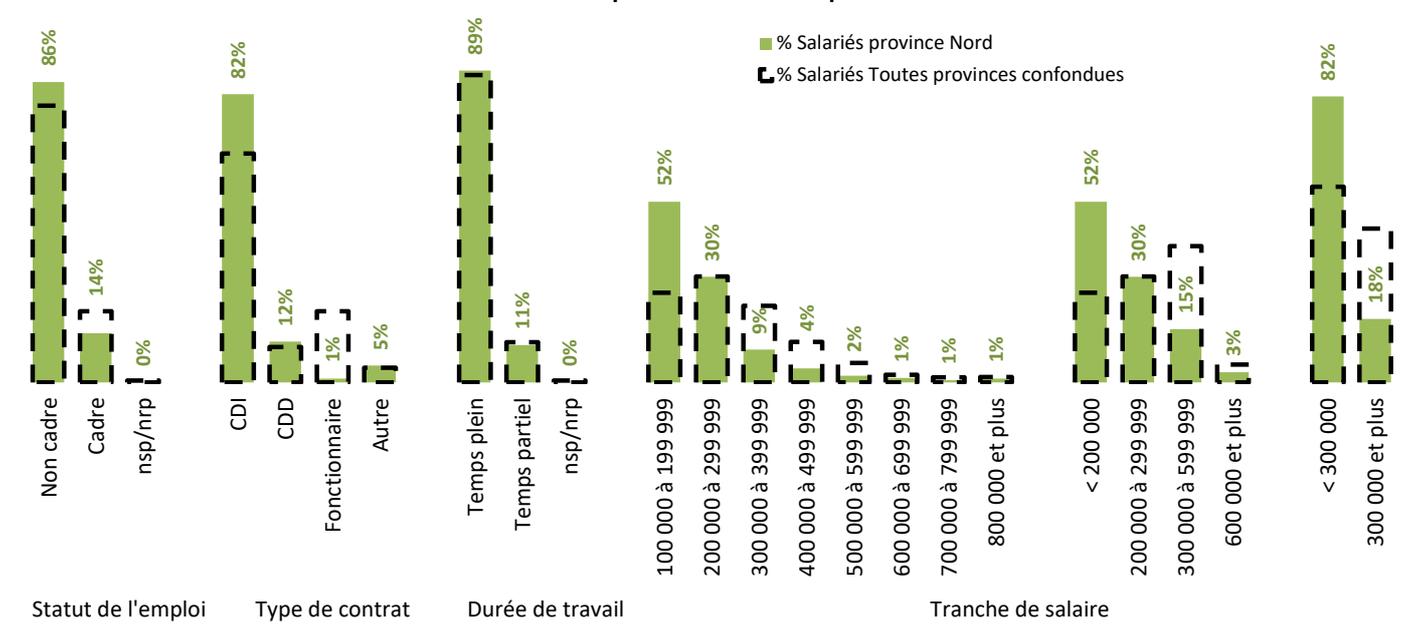
Les conditions salariales sont inférieures aux autres provinces : un peu plus d'un salarié sur deux a un revenu inférieur à 200 000 F.CFP (contre 26 % toutes

provinces confondues). Seuls 18 % des salariés touchent 300 000 F.CFP et plus (contre 44 % toutes provinces confondues).

### Les conditions d'emploi des hommes et des femmes

Les femmes sont plus fréquemment que les hommes à temps partiel (20 % contre 5 % pour les hommes). La proportion de salariés travaillant en CDD est sensiblement plus importante chez les femmes (14 % contre 10 % pour les hommes).

Conditions d'emploi des salariés en province Nord



### Top 10 des métiers exercés par les hommes en province Nord

Intitulé métier [ROME]	Nombre	Poids des métiers	Indicateurs					
			% femmes	Âge moyen (année)	Ancienneté moyenne (année)	% cadre	% CDD	% Tps partiel
<b>Total [Homme]</b>	<b>1 442</b>	<b>60%</b>	-	<b>39,2</b>	<b>6,8</b>	<b>14%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>
Conduite d'engins de terrassement et de carrière	293	20%	23%	37,8	6,3	0%	9%	1%
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	90	6%	8%	43,2	6,1	0%	11%	3%
Préparation du gros œuvre et des travaux publics	83	6%	2%	37,6	5,3	0%	8%	4%
Direction de petite ou moyenne entreprise	59	4%	17%	49,7	11,5	100%	2%	5%
Polyculture, élevage	41	3%	39%	38,6	8,1	0%	22%	7%
Maintenance mécanique industrielle	35	2%	0%	35,6	5,3	0%	0%	0%
Conduite de transport en commun sur route	33	2%	37%	41,2	5,3	0%	6%	15%
Mécanique automobile et entretien de véhicules	27	2%	7%	32,4	2,7	0%	19%	4%
Sécurité et surveillance privées	25	2%	29%	37,8	3,8	0%	32%	28%
Pilotage d'unité élémentaire de prod. mécanique ou de travail des métaux	22	2%	15%	43,5	15,2	0%	0%	0%
<b>Total [femme + homme]</b>	<b>2 394</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>38,4</b>	<b>6,4</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>

## Top 10 des métiers exercés par les femmes en province Nord

Intitulé métier [ROME]	Nombre	Poids des métiers						
			% femmes	Âge moyen (année)	Ancienneté moyenne (année)	% cadre	% CDD	% Tps partiel
<b>Total [Femme]</b>	<b>937</b>	<b>39%</b>	<b>37,1</b>	<b>5,8</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>20%</b>	
Conduite d'engins de terrassement et de carrière	88	9%	23%	30,7	1,9	0%	22%	0%
Nettoyage de locaux	80	9%	88%	42,8	6,3	0%	23%	50%
Assistance auprès d'enfants	57	6%	98%	45,0	6,7	0%	11%	35%
Personnel de caisse	52	6%	85%	36,3	6,1	0%	6%	23%
Secrétariat	50	5%	89%	36,0	7,6	0%	12%	18%
Mise en rayon libre-service	32	3%	84%	38,8	5,9	0%	3%	31%
Comptabilité	26	3%	81%	34,5	8,6	0%	0%	4%
Polyculture, élevage	26	3%	39%	41,3	4,3	0%	23%	27%
Plonge en restauration	23	2%	92%	39,3	4,7	0%	39%	48%
Management de magasin de détail	20	2%	59%	41,7	7,8	100%	0%	0%
<b>Total [femme + homme]</b>	<b>2 394</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>38,4</b>	<b>6,4</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>

## NIVEAU DE REMUNERATION DES SALARIES

### Préambule

Les données sur les salaires sont établies en Equivalent Temps Plein (EQTP) - soit 1 825 salariés en 2017 -, et se réfèrent au salaire brut mensuel moyen de base. Le salaire mensuel de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales ; hors primes et heures supplémentaires et intéressement.

**Le salaire moyen des salariés s'élève à 238 715 F.CFP.** Il existe des écarts de revenus entre les salariés travaillant en province Nord et leurs homologues dans les autres provinces. Les conditions salariales sont moins avantageuses que dans les autres provinces quels que

soit la taille d'entreprise, l'ancienneté, l'âge ou le niveau de formation des salariés.

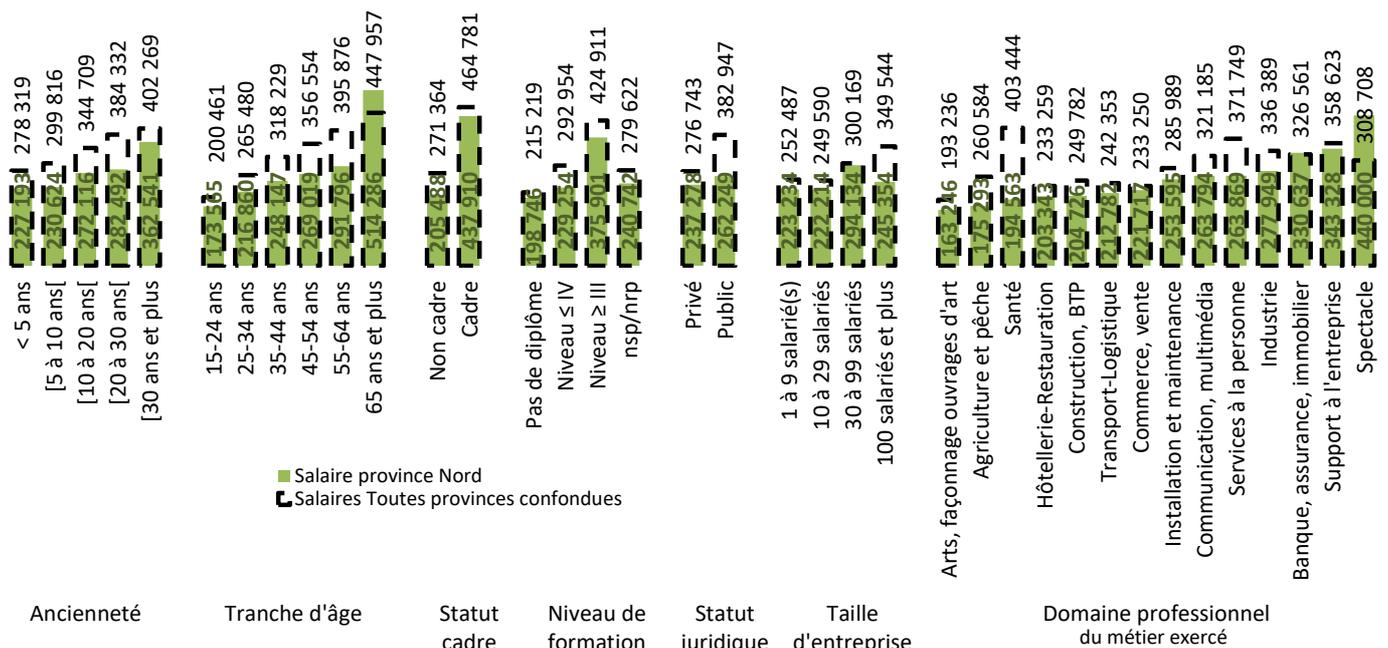
De plus, les progressions salariales sont moins évidentes que dans les autres provinces.

Seul le statut cadre et/ou un niveau de formation plus élevé garantit un niveau de rémunération plus élevé.

Le statut cadre permet d'atteindre, en effet, la barre des 437 910 F.CFP de rémunération mensuelle moyenne.

NB : Le salaire médian s'élève à 196 935 F.CFP.

### Les écarts de salaire : province Nord / Toutes provinces confondues



Note de lecture des graphiques : Le salaire moyen a été étudié selon différentes variables (en bas du graphique). Le but est de comparer les résultats obtenus pour la province Nord selon qu'ils sont supérieurs ou inférieurs aux résultats obtenus pour l'ensemble des provinces (en vert la province Nord / en pointillés noirs les résultats toutes provinces confondues). La superposition des résultats permet de cibler les particularités de la province Nord.

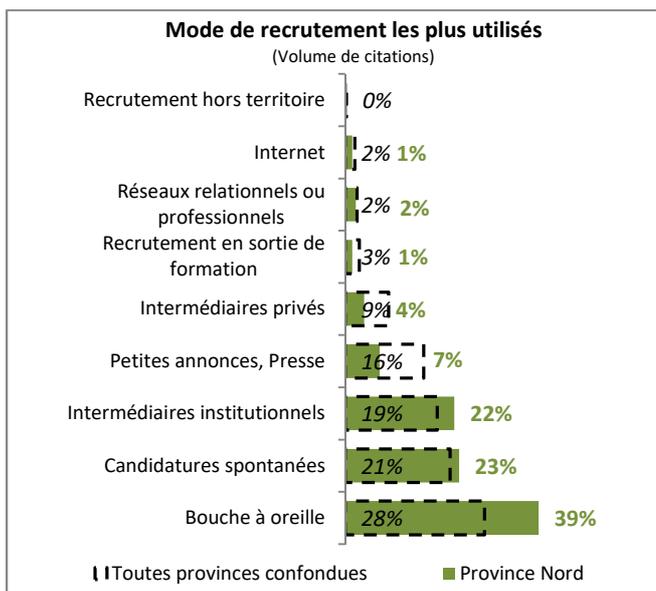
## LES ENTREPRISES ET LE RECRUTEMENT

### Quels canaux de recrutement utilisent les entreprises ?

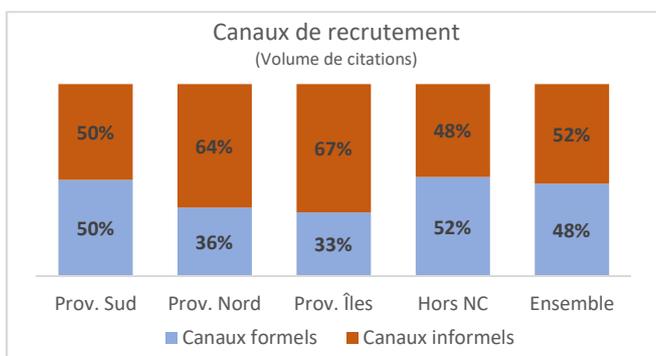
Tout comme leurs homologues des Îles Loyauté, les employeurs du Nord sont ceux qui utilisent le plus le bouche-à-oreille comme premier canal de recrutement (39 %).

Les candidatures spontanées et le recours à des intermédiaires institutionnels - notamment les services provinciaux de l'emploi - sont ensuite les deuxième et troisième leviers les plus fréquemment activés par les employeurs.

Le recours aux petites annonces n'est plébiscité que dans 7 % des cas.



Dans l'analyse des pratiques de recrutement, une typologie traditionnellement utilisée consiste à opposer l'usage des canaux dits informels à ceux dits formels<sup>4</sup>. Après les entreprises des Îles Loyauté (67 %), les employeurs du Nord figurent parmi ceux qui utilisent le plus les canaux informels (64 %, contre 52 % toutes provinces confondues).



<sup>4</sup> Nous entendons par recrutement formel, les canaux « visibles » et accessibles à tous (organismes qui interviennent dans le placement (public ou privé), petites annonces). Par recrutement informel, nous entendons les canaux où la diffusion de l'offre est limitée à un public restreint (réseaux relationnels et professionnels, bouche-à-oreille, candidatures spontanées).

### Dans quelle mesure est-il difficile pour les entreprises de recruter des collaborateurs ?

Parmi les entreprises qui ont recruté au cours des trois dernières années (71 % contre 74 % toutes provinces confondues), 45 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement.

### Facteurs explicatifs des difficultés de recrutement ?

Les caractéristiques des candidats (33 %) sont la raison la plus souvent évoquée par les employeurs pour expliquer leurs difficultés de recrutement. Pour eux, 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 sont autant de qualités qui feraient défaut aux travailleurs. Les recruteurs s'étonnent également des exigences des postulants pour obtenir les meilleures conditions de travail, notamment sur le plan des prétentions salariales qui peuvent être élevées.

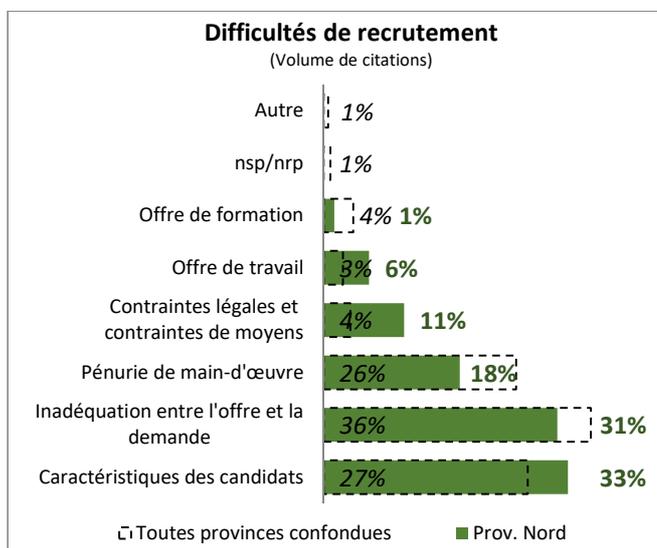
Deuxième obstacle, l'inadéquation entre l'offre et la demande (31 %). L'entreprise reçoit des candidatures qui ne correspondent pas au profil recherché. Les formes d'inadéquation portent prioritairement sur un déficit de compétences et d'expérience des candidats. Leurs connaissances du métier est souvent insuffisante.

Le troisième facteur est d'ordre démographique et réside dans une pénurie de main-d'œuvre (18 %). Les employeurs indiquent avoir rencontré des difficultés au cours de leur recrutement en raison de l'insuffisance de candidats sur le marché du travail. Le vivier qualifié et/ou certifié demeure insuffisant, voire inexistant, sur le territoire.

Les contraintes légales et les contraintes de moyens couvrent 11 % des réponses. Ces contraintes sont essentiellement liées aux difficultés logistiques d'hébergement et de transport (mobilité, permis), ainsi qu'aux difficultés économiques (charges, loyers).

Viennent ensuite les difficultés liées à l'offre de travail (6 %), notamment la localisation géographique des postes qui apparaît peu attractive aux candidats (éloignement).

Enfin, peu d'employeurs ciblent l'offre de formation (inadaptée voire inexistante) pour expliquer leurs difficultés de recrutement (1 %).



### Comment remédier à ces difficultés ?

Parmi les entreprises rencontrant des freins à l'embauche, le recours à la formation (27 %) reste le levier le plus fréquemment utilisé pour résoudre les difficultés de recrutement. Il est alors question de former en interne les candidats après les avoir recruté à un niveau inférieur.

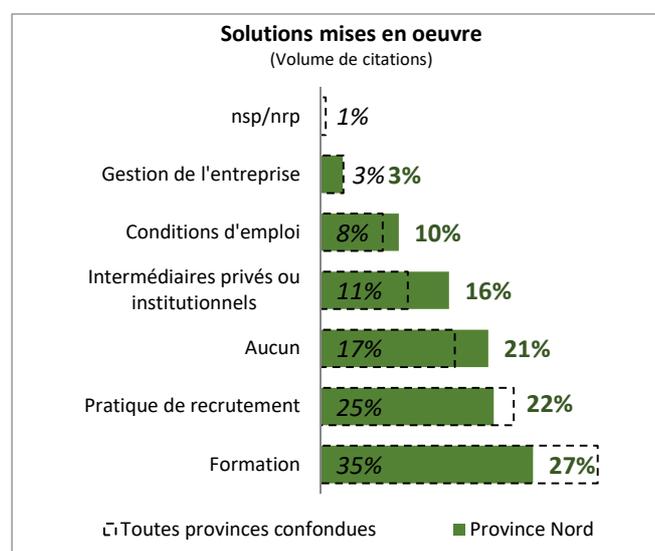
Pour attirer les candidats, les employeurs préfèrent jouer, dans un deuxième temps, sur les pratiques de recrutement (22 %). Quatre leviers d'action sont utilisés : les employeurs mettent en place des stratégies allant de la promotion interne, au simple attentisme, au recrutement hors territoire en passant par un recrutement plus rigoureux.

21 % des déclarations indiquent également que les entreprises ne mettent aucune stratégie en place pour y remédier.

Pour pallier aux difficultés de recrutement, les entreprises font également appel à des intermédiaires privés et institutionnels (16 %). Les employeurs sous-traitent le recrutement à des organismes privés et publics.

Dans 10 % des cas, l'entreprise soigne son image et travaille son attractivité. Il est question de réfléchir plus précisément aux conditions d'emploi - en revalorisant notamment les salaires - ou en proposant des avantages aux salariés tels que des logements ou des véhicules.

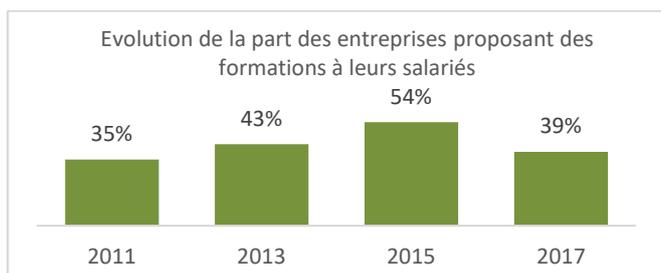
Enfin, les difficultés de recrutement ont un impact sur la gestion de l'entreprise (3 %). Les employeurs sont alors dans l'obligation de licencier du personnel ou de répartir la charge de travail sur le reste du personnel.



## L'ENTREPRISE ET LA FORMATION DE SES EMPLOYÉS

### 39 % des entreprises proposent des formations à leurs salariés

Deux entreprises sur cinq déclarent proposer à leurs salariés de suivre des formations (la proportion est identique toutes provinces confondues). La part des entreprises « formatrices » a diminué de 15 points depuis 2015.



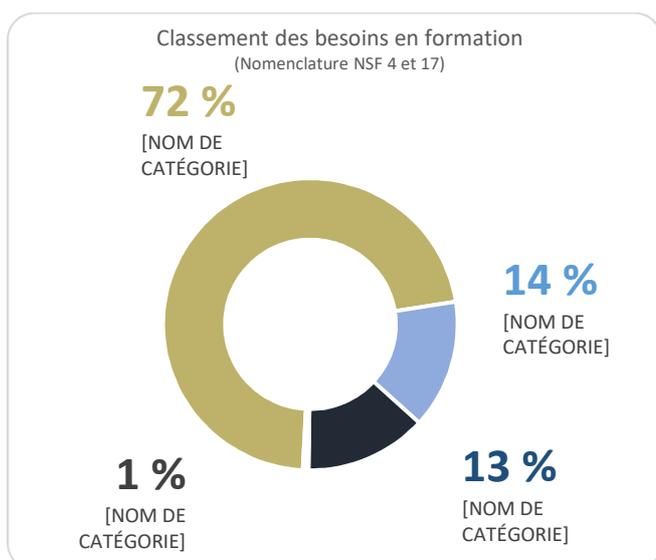
Parmi les entreprises qui proposent des formations à leurs salariés, 69 % d'entre-elles disposent d'un plan de formation (contre 67 % toutes provinces confondues).

### 3 466 besoins en formation tournés vers les domaines technico-professionnels des services

44 % des entreprises ont exprimé au moins un besoin en formation. 3 466 besoins ont été exprimés.

La nature des formations souhaitées peut être classée en quatre grandes catégories. Les besoins en formation sont principalement centrés sur les domaines technico-professionnels des services (72 %) qui comprennent les sous-domaines « Communication et information », « services à la collectivité »,

« échanges et gestion », « services aux personnes » et « spécialités plurivalentes des services ».



#### Besoins en formation des entreprises

Intitulé de formation [NSF 4 et 17]	Nombre	%
<b>Domaines technico-professionnels des services</b>	<b>2 484</b>	<b>72%</b>
Communication et information	771	31%
Services à la collectivité	739	30%
Echanges et gestion	598	24%
Services aux personnes	374	15%
Spécialités plurivalentes des services	2	0%
<b>Domaines technico-professionnels de la production</b>	<b>495</b>	<b>14%</b>
Génie civil, construction et bois	333	67%
Mécanique, électricité, électronique	96	19%
Transformations	44	9%
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	20	4%
Matériaux souples	2	0%
<b>Domaines disciplinaires</b>	<b>465</b>	<b>13%</b>
Sciences humaines et droit	450	97%
Lettres et arts	15	3%
<b>Domaines du développement personnel</b>	<b>15</b>	<b>0%</b>
Domaines des capacités individuelles	15	100%
<b>Non renseigné sur la spécialité</b>	<b>7</b>	<b>0%</b>
Non renseigné sur la spécialité	7	100%
<b>Total</b>	<b>3 466</b>	<b>100%</b>

A ces quatre catégories correspondent des formations spécifiques. 67 % des besoins sont concentrés sur cinq spécialités distinctes :

**21 %** des besoins en formation sont centrés sur la « sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité) ». Les employeurs souhaitent former leurs employés à la

mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, à la prévention des risques professionnels et à l'anticipation des dangers liés au travail par la sensibilisation aux normes HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement).

**13 %** des besoins en formation visent les spécialités du secrétariat et de la bureautique. Ces spécialités s'adressent le plus souvent aux fonctions supports permettant une meilleure efficacité dans la gestion administrative. Il s'agit avant tout d'acquérir une meilleure maîtrise des outils et des logiciels de bureautiques (Excel, Word, PowerPoint, etc.) et d'aguerrir les salariés aux techniques rédactionnelles et à la saisie des données.

**13 %** des besoins en formation s'orientent vers le droit et les sciences politiques. Les entreprises cherchent à élargir leurs compétences en matière de droit, de finance et de fiscalité.

**12 %** des besoins en formation concernent les spécialités « ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi » : les employeurs sollicitent des formations en matière de management (encadrement d'équipe, conduite de réunion) et de gestion des ressources humaines (gestion de paie, planification, recrutement).

**8 %** des besoins en formation portent sur les « spécialités plurivalentes de la communication et de l'information » : dans un contexte multiculturel, les besoins visent l'amélioration des systèmes d'information tant sur le plan de la diffusion « de masse » (média, presse, web, organisation d'évènements, salons), que de la communication interne au sein d'une structure.

NB. : les 1 157 besoins restants sont répartis en 44 spécialités distinctes

## Besoins en formation des entreprises

Intitulé de formation [NSF 100]	Nombre	%
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)	725	21%
Secrétariat, bureautique	460	13%
Droit, sciences politiques	444	13%
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	403	12%
Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information	277	8%
Mines et carrières, génie civil, topographie	240	7%
Santé	206	6%
Travail social	146	4%
Transports, manutention, magasinage	94	3%
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	49	1%
Bâtiment : construction et couverture	47	1%
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	41	1%
Spécialités pluri-technologiques génie civil, construction, bois	40	1%
Moteurs et mécanique auto	39	1%
Spécialités pluri-technologiques mécanique - électricité (y compris maintenance mécano-électrique)	37	1%
Comptabilité, gestion	36	1%
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	28	1%
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	14	0%
Commerce, vente	13	0%
Electricité, électronique (non compris automatisme, productique)	11	0%
Accueil, hôtellerie, tourisme	11	0%
Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures (horticulture, viticulture, arboriculture)	10	0%
Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	9	0%
Enseignement, formation	8	0%
Développement des capacités individuelles d'organisation	7	0%
Non renseigné sur la spécialité	7	0%
Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule avion)	6	0%
Spécialités pluridisciplinaires sciences humaines et droit	6	0%
Bâtiment : finitions	6	0%
Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	4	0%
Développement des capacités comportementales et relationnelles	4	0%
Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)	4	0%
Finances, banque, assurances	3	0%
Mécanique générale et de précision, usinage	3	0%
Spécialités littéraires et artistiques plurivalentes	3	0%
Energie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilisés : froid, climatisation)	3	0%
Musique, arts du spectacle	3	0%
Spécialités plurivalentes des services	2	0%
Textile	2	0%
Pratiques sportives (y compris arts martiaux)	2	0%
Documentation, bibliothèques, administration des données	2	0%
Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaires)	2	0%
Animation culturelle, sportive et de loisirs	2	0%
Journalisme et communication (y compris communication graphique et publicité)	2	0%
Développement des capacités mentales, apprentissage de base	1	0%
Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	1	0%
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertions sociales et professionnelles	1	0%
Techniques de l'imprimerie et de l'édition	1	0%
Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes	1	0%
<b>Total</b>	<b>3 466</b>	<b>100%</b>

**52 % des entreprises identifient des freins à l'envoi de leur personnel en formation** (contre 46 % toutes provinces confondues).

Un problème d'organisation au niveau de l'entreprise (43 %) est la raison la plus fréquemment invoquée

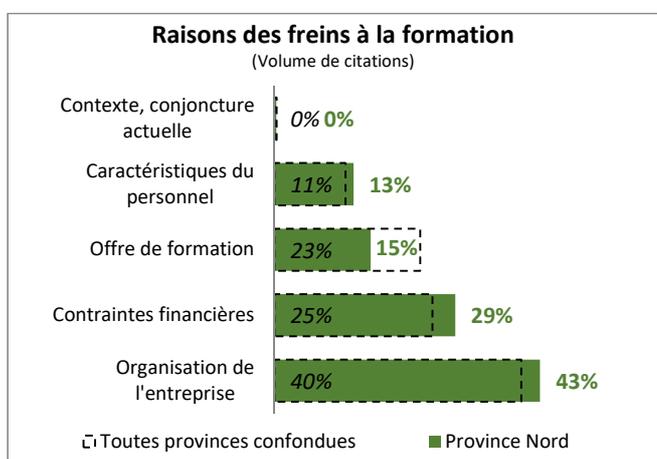
pour expliquer les freins à l'envoi du personnel en formation.

Les entreprises sont, dans un deuxième temps, sujettes à des contraintes financières (29 %). Les entreprises ne peuvent pas suivre les formations

qu'elles souhaitent en raison du coût de la formation, ou encore, faute de budget ou de financement.

Troisième obstacle soulevé par les employeurs : l'offre de formation (15 %). La formation est perçue ici comme inadaptée ou inexistante sur le territoire.

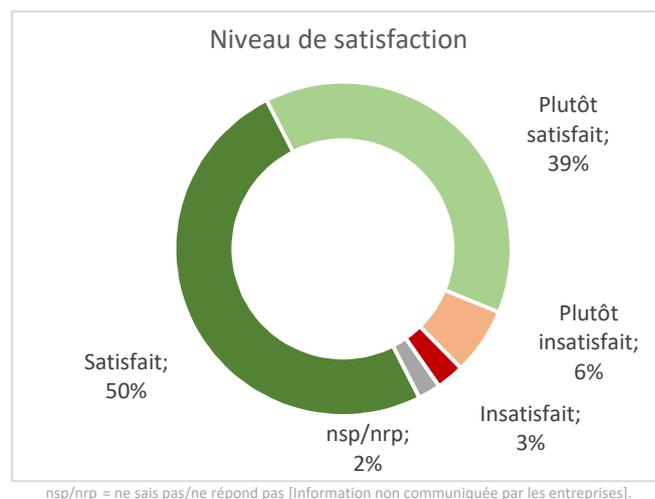
Bien que moins souvent invoquées, les caractéristiques du personnel (13 %) sont le quatrième frein avancé par les employeurs. Manquant de savoir-être professionnel, les salariés n'aspirent pas à se former par manque de motivation, de volonté, d'ambition, de sérieux, ou encore, d'intérêt pour le travail. Pour certains, l'accent est porté sur la non maîtrise des prérequis de base (lire, écrire, parler, compter) qui empêcherait les employés de suivre une formation. La formation encouragerait également le manque de fidélité des salariés envers leur entreprise et favoriserait le turn-over.



### Premier axe d'amélioration proposé concernant la formation : l'accessibilité de la formation

Parmi les 186 entreprises qui ont eu recours aux formations proposées localement, 89 % d'entre-elles s'estiment satisfaites des formations proposées localement (contre 90 % toutes provinces confondues).

Seuls 9 % d'entre-elles trouvent que les formations proposées localement sont insatisfaisantes. L'insatisfaction touche davantage les entreprises des secteurs des industries manufacturières (17 %), de la construction (15 %), de la santé (14 %), de l'agriculture (14 %) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (11 %).



En dépit de ce niveau relativement élevé de satisfaction, les employeurs émettent un certain nombre de propositions d'amélioration pour lever les obstacles à la formation [Cf. graphique ci-après].

Le principal axe d'amélioration soulevé est **l'accessibilité de la formation** (43 %). Les employeurs souhaitent organiser des formations de « proximité » en décentralisant les formations vers le nord pour faciliter l'accès à la formation. L'éloignement des sites de formation entraîne des surcoûts et des problèmes logistiques liés à l'hébergement et au transport.

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

La deuxième proposition consiste à améliorer **la qualité de la formation** (27 %). Ces derniers recommandent d'adapter les formations aux besoins des entreprises, en proposant notamment des formations plus adaptées aux particularités de chaque secteur d'activité et aux réalités du terrain.

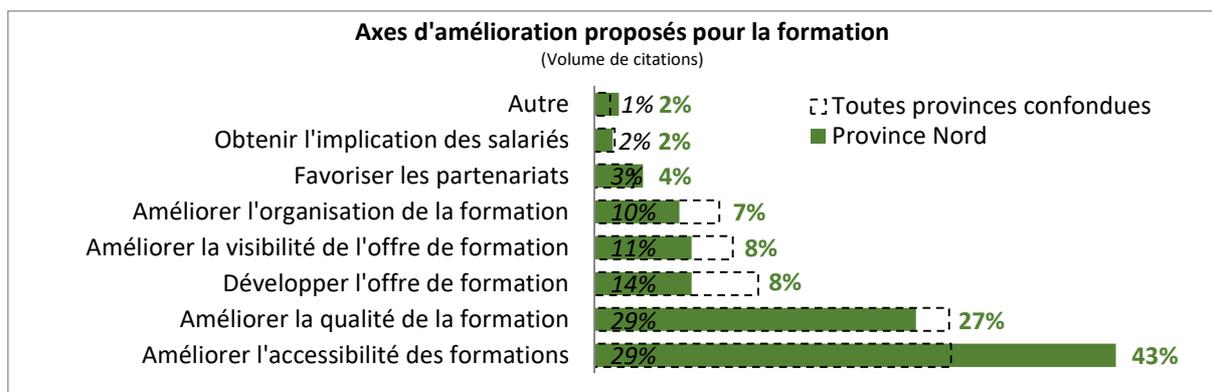
Freins à la formation	Nbre	%
<b>Organisation de l'entreprise</b>	<b>141</b>	<b>43%</b>
Plannings / fonction. de l'organisation perturbés	86	61%
Contraintes logistiques	54	38%
Structure de petite taille	1	1%
<b>Contraintes financières</b>	<b>96</b>	<b>29%</b>
Coût de la formation	55	57%
Financements insuffisants	39	41%
Raison budgétaire	2	2%
<b>Offre de formation</b>	<b>51</b>	<b>15%</b>
Formation inadaptée	24	47%
Formation inexistante localement	20	39%
Formation trop éloignée	4	8%
Manque d'information sur l'offre de formation	1	2%
Offre de formation limitée	1	2%
Meilleur encadrement, meilleur suivi	1	2%
<b>Caractéristiques du personnel</b>	<b>42</b>	<b>13%</b>
Savoir-être professionnel	31	74%
Turn-over	7	17%
Contraintes personnelles et familiales	2	5%
Niveau de base non maîtrisé par le personnel	2	5%
<b>Contexte, conjoncture actuelle</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Contexte, conjoncture actuelle	1	100%
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>100%</b>

L'amélioration de la qualité de la formation passe dans un deuxième temps par l'amélioration de la qualité de l'enseignement : qualité qui s'axe sur la révision des méthodes pédagogiques et l'amélioration des compétences des formateurs. Il convient également d'approfondir les contenus de formation jugés souvent trop théoriques ou généralistes en axant la formation sur la pratique.

23 % des revendications restantes ciblent :

- le développement de l'offre de formation (8 %) : les employeurs soulignent l'importance de diversifier l'offre de formation et de promouvoir de nouvelles formations sur le territoire.

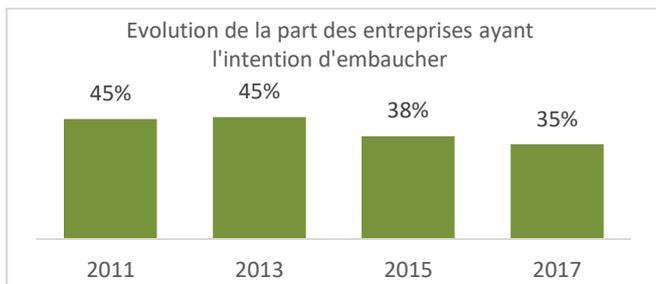
- la visibilité de l'offre de formation (8 %). Cela consisterait à la fois à avoir plus d'informations sur la formation et à s'assurer d'une meilleure diffusion de cette information sur le territoire.
- l'amélioration de l'organisation de la formation (7 %) : les employeurs souhaitent adapter la formation au fonctionnement de l'entreprise. Les revendications visent à offrir plus de flexibilité aux entreprises en s'adaptant à leur disponibilité, en fractionnant les formations ou en offrant davantage de sessions de formation durant l'année, en aménageant les horaires des formations et/ou en prévoyant un planning plus approprié aux différentes périodes d'activité (commerciale ou autres).



## LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

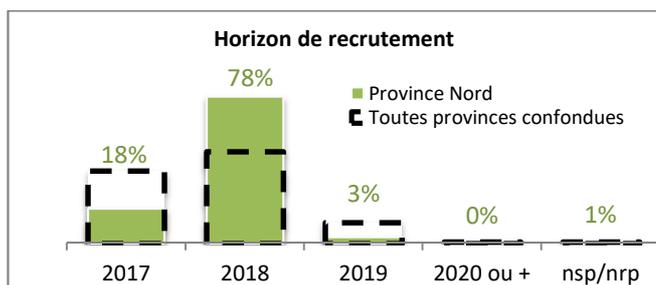
### 35 % des entreprises projettent d'embaucher du personnel dans les années à venir

La proportion d'entreprises ayant le projet de recruter s'élève à 35 % en 2017 (la proportion est identique toutes provinces confondues). Comme pour l'ensemble des provinces, la part des entreprises ayant l'intention d'embaucher est en diminution depuis 2013.



### Un horizon de recrutement relativement court

Les entreprises se projettent difficilement au-delà de 2019. Les employeurs qui manifestent des intentions de recruter souhaitent le faire dans un délai de deux ans maximum. 96 % des besoins ont été donnés pour 2017 et 2018.



### Quels sont les profils les plus recherchés ?

327 projets de recrutement ont été recensés en province Nord. Les recrutements sont quasi-exclusivement des postes localisés en province Nord.

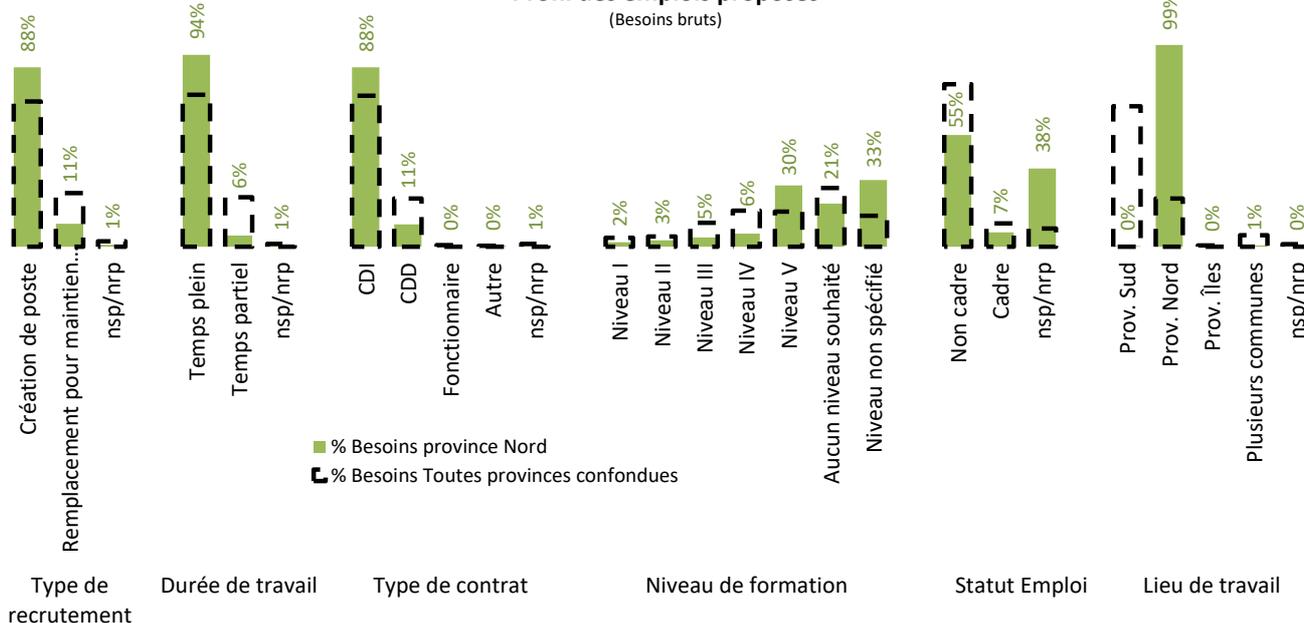
Les intentions d'embauche dans la perspective d'une création de poste sont les plus fréquentes (88 %). 94 % des contrats proposés sont des temps plein (contre 74 % toutes provinces confondues). 11 % des contrats proposés sont en CDD (contre 24 % toutes provinces confondues). Enfin, 21 % des recrutements n'exigent aucun diplôme [Cf. histogramme ci-dessous].

Le domaine de la santé rassemble 53 % des intentions d'embauche. La forte demande en personnel soignant reste étroitement liée au projet hospitalier du Nord.

Les métiers du domaine de la construction couvrent 18 % du volume total des besoins. Les métiers de conducteurs d'engins de chantier et de terrassement représentent l'essentiel des emplois recherchés dans ce domaine. Viennent ensuite les métiers des domaines du transport-logistique (5 %), des services à la personne (4 %) de l'installation et de la maintenance (4 %), de l'agriculture (3 %), de l'industrie (3 %), du support à l'entreprise (3 %), du commerce (3 %) et de l'hôtellerie (3 %). [Cf. tableau ci-après]

### Profil des emplois proposés

(Besoins bruts)



## Les métiers les plus demandés

Grands domaines et intitulésROME	Nombre	%
<b>SANTE</b>	<b>174</b>	<b>53%</b>
nsp/nrp	125	72%
Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire	40	23%
Conduite de véhicules sanitaires	6	3%
Préparation en pharmacie	2	1%
Analyses médicales	1	1%
<b>CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>59</b>	<b>18%</b>
Conduite d'engins de terrassement et de carrière	47	80%
Maçonnerie	5	8%
Électricité bâtiment	2	3%
Préparation du gros œuvre et des travaux publics	1	2%
Pose de revêtements rigides	1	2%
Réalisation - installation d'ossatures bois	1	2%
Ingénierie et études du BTP	1	2%
Montage de structures métalliques	1	2%
<b>TRANSPORT ET LOGISTIQUE</b>	<b>15</b>	<b>5%</b>
Conduite de transport de marchandises sur longue distance	5	33%
Conduite et livraison par tournées sur courte distance	2	13%
Encadrement de la navigation maritime	2	13%
Conduite de transport en commun sur route	2	13%
Direction de site logistique	2	13%
Magasinage et préparation de commandes	1	7%
Intervention technique d'exploitation logistique	1	7%
<b>SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE</b>	<b>14</b>	<b>4%</b>
Enseignement général du second degré	3	21%
Nettoyage de locaux	3	21%
Intervention socioéducative	3	21%
Services domestiques	1	7%
Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics	1	7%
Supervision d'exploitation éco-industrielle	1	7%
Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	1	7%
Formation professionnelle	1	7%
<b>INSTALLATION ET MAINTENANCE</b>	<b>12</b>	<b>4%</b>
Mécanique automobile et entretien de véhicules	3	25%
Maintenance mécanique industrielle	2	17%
Mécanique de marine	2	17%
Installation et maintenance télécoms et courants faibles	1	8%
Management et ingénierie de maintenance industrielle	1	8%
Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	1	8%
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	1	8%
Maintenance des bâtiments et des locaux	1	8%
<b>AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX</b>	<b>11</b>	<b>3%</b>
Encadrement équipage de la pêche	3	27%
Equipage de la pêche	2	18%
Élevage bovin ou équin	1	9%
Horticulture et maraîchage	1	9%
Polyculture, élevage	1	9%
Santé animale	1	9%
Aquaculture	1	9%
Entretien des espaces verts	1	9%
<b>INDUSTRIE</b>	<b>11</b>	<b>3%</b>
Soudage manuel	2	18%
Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)	2	18%
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	2	18%
Management et ingénierie d'affaires	2	18%
Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	1	9%
Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique	1	9%
Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	1	9%
<b>SUPPORT A L'ENTREPRISE</b>	<b>10</b>	<b>3%</b>
Audit et contrôle comptables et financiers	2	20%
Opérations administratives	2	20%
Secrétariat comptable	2	20%
Secrétariat	1	10%
Assistanat de direction	1	10%
Comptabilité	1	10%
Direction administrative et financière	1	10%
<b>COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION</b>	<b>10</b>	<b>3%</b>
Personnel de caisse	4	40%
Boulangerie - viennoiserie	3	30%
Boucherie	2	20%
Mise en rayon libre-service	1	10%
<b>HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION</b>	<b>9</b>	<b>3%</b>
Éducation en activités sportives	4	44%
Plonge en restauration	1	11%
Personnel de cuisine	1	11%
Service en restauration	1	11%
Animation d'activités culturelles ou ludiques	1	11%
Management du personnel de cuisine	1	11%
<b>COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Communication	1	100%
<b>SPECTACLE</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Prise de son et sonorisation	1	100%
<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>100%</b>