



**Travail, emploi
et formation professionnelle**
GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2024

Étude sur l'ajustement des besoins de personnel
en temps de crise



Observatoire Emploi-Formation

Février 2025

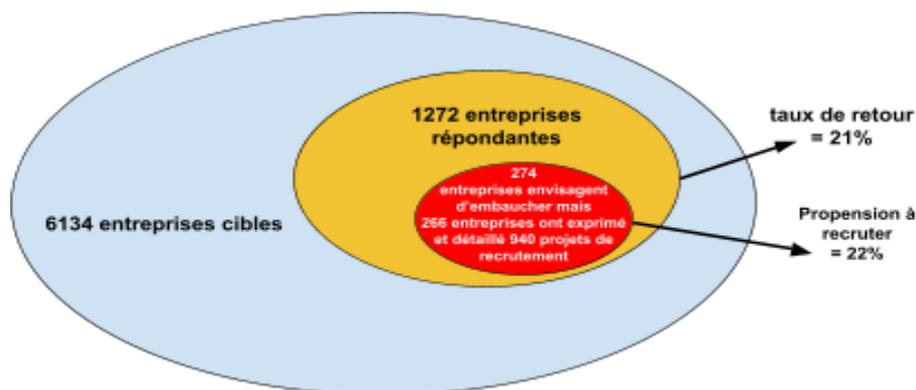
SOMMAIRE

1. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE.....	2
2. PROFIL DES ENTREPRISES RÉPONDANTES.....	3
2.1. Secteurs d'activité.....	3
2.2. Tailles d'entreprise.....	4
2.3. Localisation géographique.....	5
3. PERSPECTIVES ET ENJEUX DES ENTREPRISES.....	6
3.1. Confiance dans l'avenir.....	6
3.2. Priorités, freins et préoccupations des entreprises.....	7
4. PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	9
4.1. Intentions de recruter.....	9
4.2. Profils des recrutements envisagés.....	11
4.3. Intermédiaires de recrutement.....	17
5. RETOURS D'EXPÉRIENCE SUR LES RECRUTEMENTS DE L'ANNÉE PASSÉE.....	18
5.1. Recherches et moyens de recrutement.....	18
5.2. Difficultés rencontrées dans le recrutement.....	21
6. CONCLUSION.....	23
ANNEXES.....	24
A. Méthodologie de l'enquête.....	24
B. Regroupements des secteurs d'activité.....	26

1. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

L'enquête sur les besoins en main-d'œuvre en Nouvelle-Calédonie s'est déroulée entre le 5 novembre 2024 et le 8 janvier 2025 dans un contexte économique et institutionnel instable, marqué par des difficultés de projection sur l'avenir, tant institutionnelles qu'économiques pour les entreprises. La période choisie, peu propice en raison de l'indisponibilité de nombreux interlocuteurs et des biais liés aux besoins ponctuels des fêtes de fin d'année, a complexifié la collecte des données.

Cependant, le taux de retour de cette enquête, qui s'élève à 21%, (soit 1272 entreprises sur 6134 employant au moins 1 salarié au moment de l'enquête ou ayant effectué une démarche de recrutement (DPAE¹) sur les 12 derniers mois précédant l'enquête) est significatif compte tenu de la période étroite de collecte. Ce niveau de participation confère à l'enquête une représentativité suffisante pour dégager des tendances solides, grâce à un échantillonnage rigoureux prenant en compte les secteurs d'activité et la taille des entreprises.



Les entreprises, fragilisées par la crise, peinent à anticiper leurs recrutements, dépendant largement des évolutions conjoncturelles. Les difficultés sont particulièrement prononcées dans les secteurs affectés par l'activité "Nickel", notamment en province Nord.

Si l'enquête a été globalement bien reçue, elle a aussi révélé des réactions contrastées : entre incompréhension et besoin d'expression des difficultés. Elle souligne ainsi l'ampleur des défis auxquels font face les entreprises, limitées dans leur capacité à planifier leurs recrutements dans ce contexte incertain.

Cette enquête a pour objectifs principaux de :

- déterminer les besoins en recrutement des entreprises, par secteur d'activité et par métier ;
- évaluer les difficultés d'embauche des entreprises ;
- identifier les métiers et les compétences en tension ;
- orienter le système de formation en fonction des besoins du marché du travail.

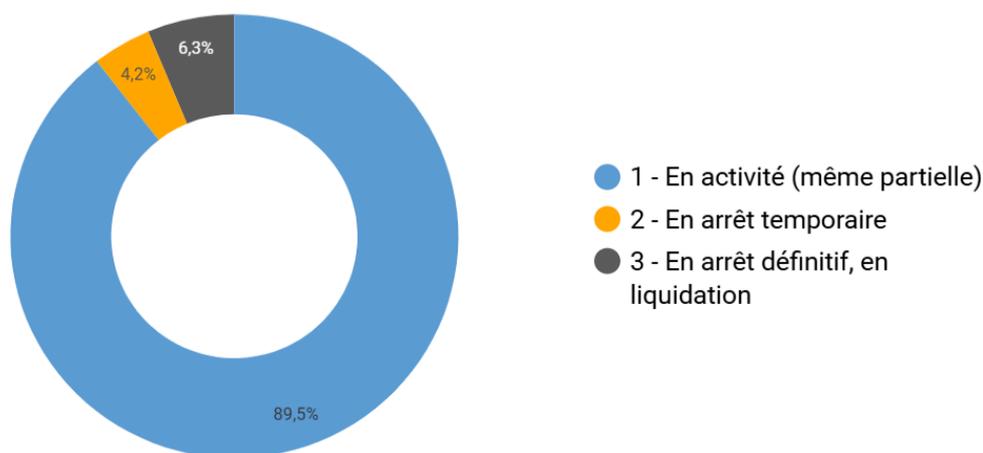
Retrouvez la méthodologie de l'enquête en annexe.

¹ DPAE : Demande préalable à l'embauche

2. PROFIL DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

L'impact de la crise du 13 mai 2024 est indéniable et l'ensemble des entreprises a été touché de manière plus ou moins importante selon leurs profils :

Situation des entreprises en décembre 2024 - 1272 répondants

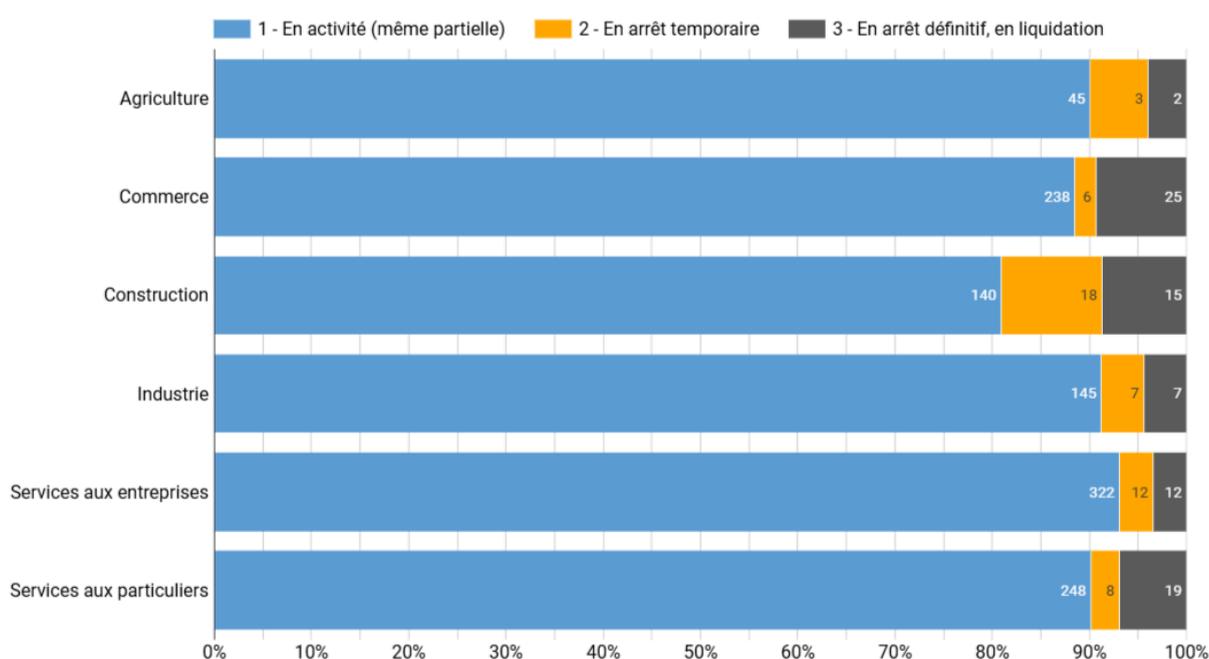


4% des entreprises sont, au mois de décembre 2024, en arrêt temporaire et 6% en arrêt définitif ou en liquidation.

2.1. Secteurs d'activité

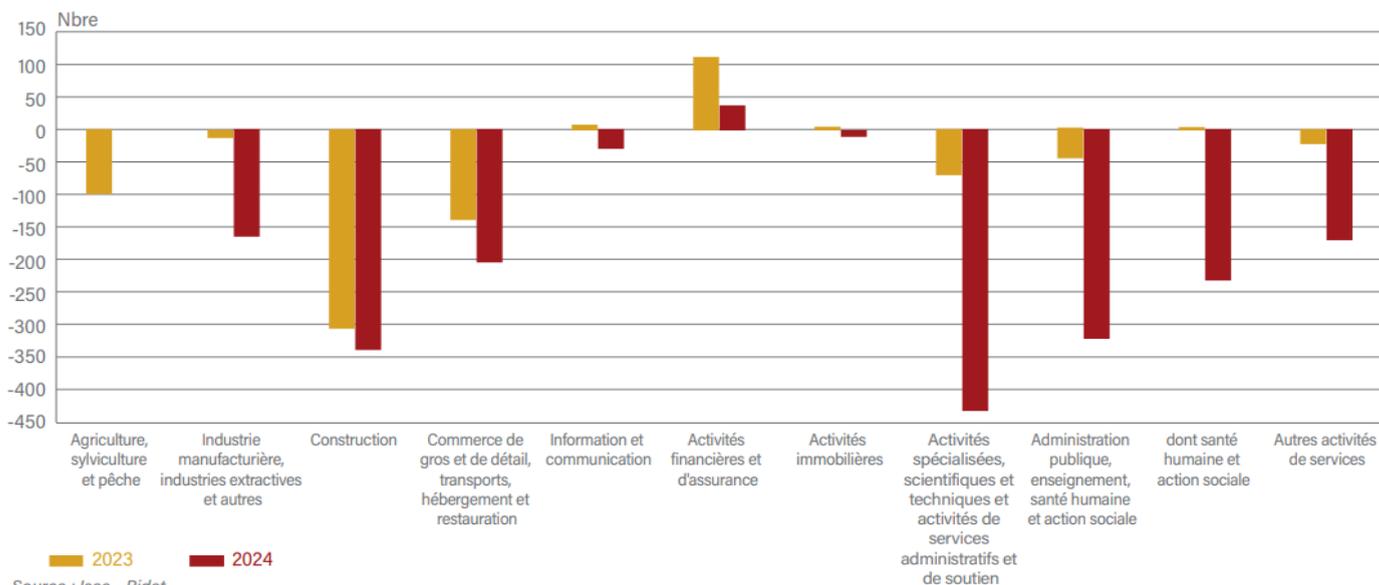
Si on tient compte des arrêts définitifs et temporaires, les entreprises des secteurs de la construction, du commerce et des services aux particuliers (qui regroupent entre autres la santé et l'enseignement) ont particulièrement été affectées. Le secteur de l'industrie l'a été dans une moindre mesure.

Situation des entreprises en décembre 2024, par secteur d'activité - 1272 répondants



En termes de démographie d'entreprises, l'Institut de la Statistique et des Etudes Economique de Nouvelle-Calédonie (Isee-NC) constate des disparités par secteur entre 2023 et 2024. On remarque en particulier qu'en 2023, le solde entre créations et radiations d'entreprises dans les secteurs de la construction et du commerce était déjà fortement dégradé.

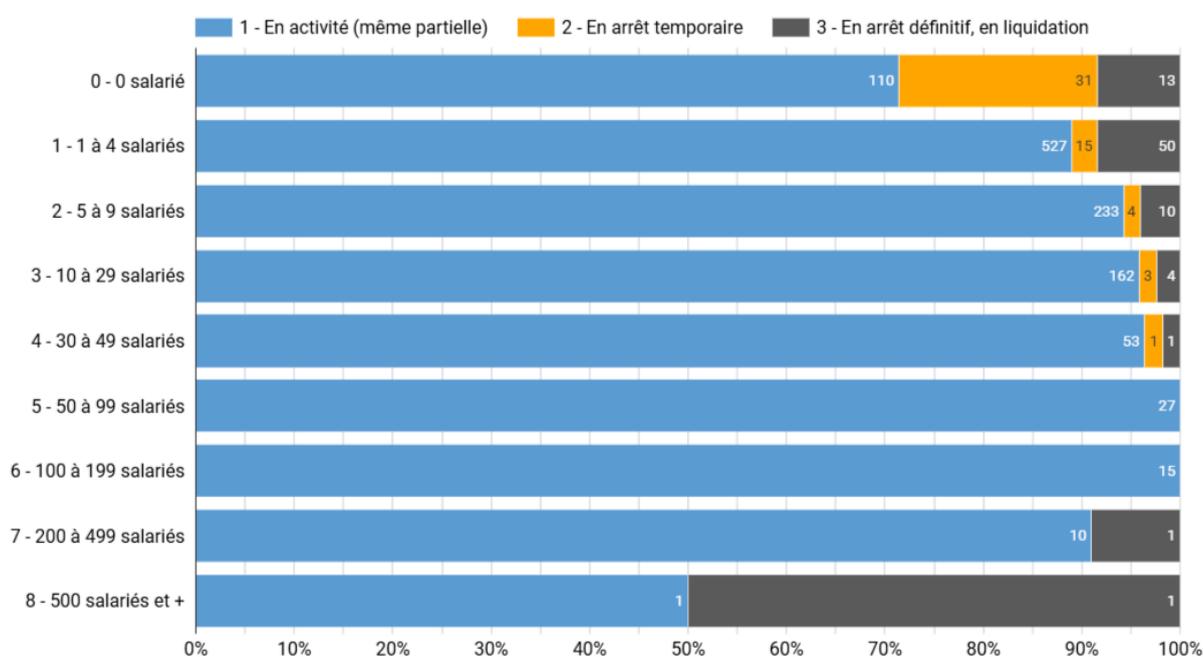
Comparaison 2023-2024 du solde entre les inscriptions et les radiations au Ridet, des personnes physiques (« patentés ») et des sociétés, cumulé de janvier à décembre



2.2. Tailles d'entreprise

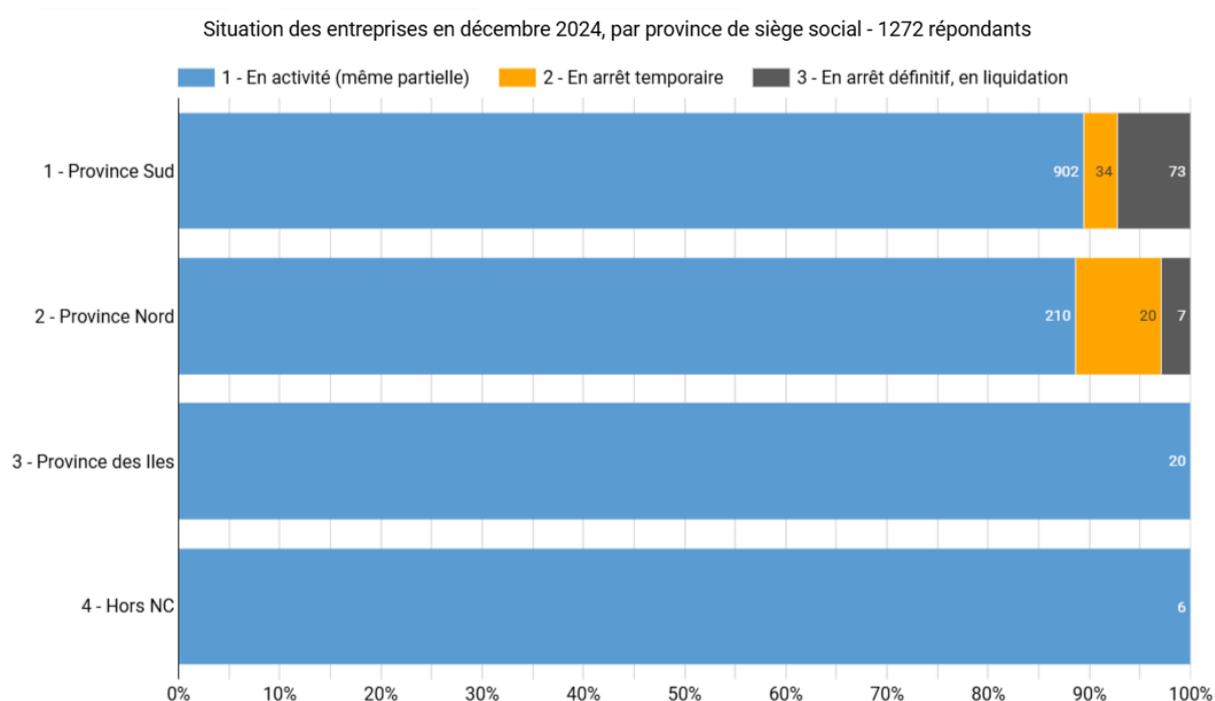
Ce sont particulièrement les entreprises sans salarié qui ont été le plus touchées. Plus la taille des entreprises est grande et plus elles ont fait preuve de résilience (la part d'entreprises en arrêt temporaire ou définitif diminue).

Situation des entreprises en décembre 2024, par taille d'entreprise - 1272 répondants



2.3. Localisation géographique

Les territoires n'ont pas été touchés de la même manière. Tandis que la province Nord accuse une proportion importante de ses entreprises en situation d'arrêt temporaire (8,5% contre 3,4% en province Sud), c'est en province Sud que l'on compte la part la plus importante d'entreprises en arrêt définitif (7,2% contre 3% en province Nord).



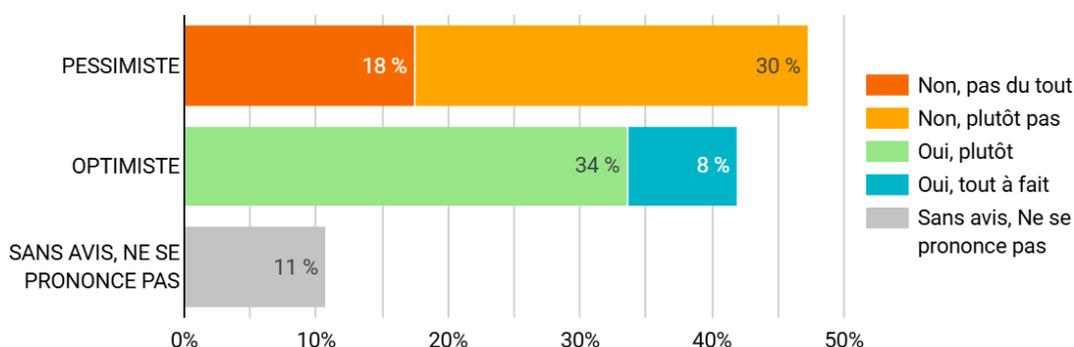
3. PERSPECTIVES ET ENJEUX DES ENTREPRISES

L'analyse qui suit s'intéresse aux entreprises qui sont soit en activité (même partielle) soit en arrêt temporaire.

3.1. Confiance dans l'avenir

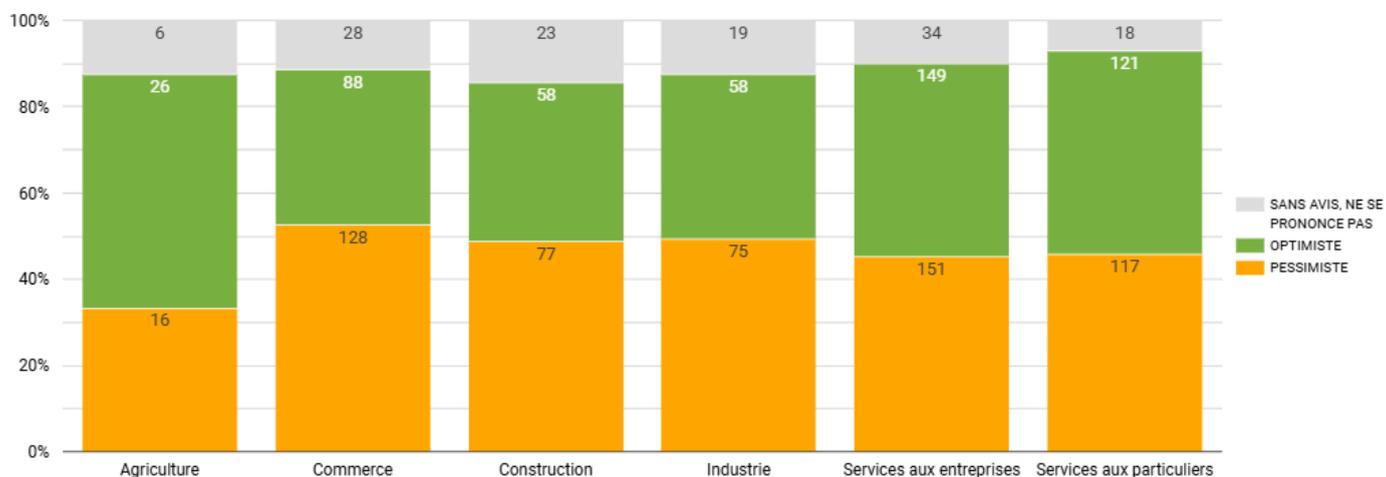
La plupart (48%) des entreprises répondantes expriment du pessimisme s'agissant de leur avenir et celui de leur activité. Toutefois, 42% restent optimistes, reflétant une certaine confiance. Enfin, 11% sont indécises.

Confiance en l'avenir - 1192 répondants



Les variations de confiance des entreprises selon les secteurs révèlent un optimisme un peu plus marqué dans l'agriculture (54%) et les services aux particuliers (50%). À l'inverse, l'industrie (à 53%), les services aux entreprises (à 50%) et le commerce (à 48%) se montrent plus pessimistes. L'absence d'opinion (11% en moyenne) reste toutefois plus prononcée dans le secteur de la construction.

Niveau de confiance des entreprises par secteur d'activité - 1192 répondants

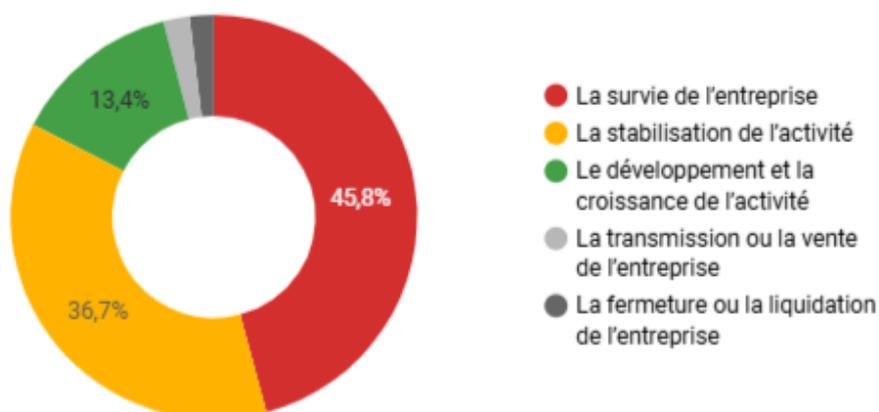


3.2 Priorités, freins et préoccupations des entreprises

3.2.1 Principales priorités des entreprises à court termes

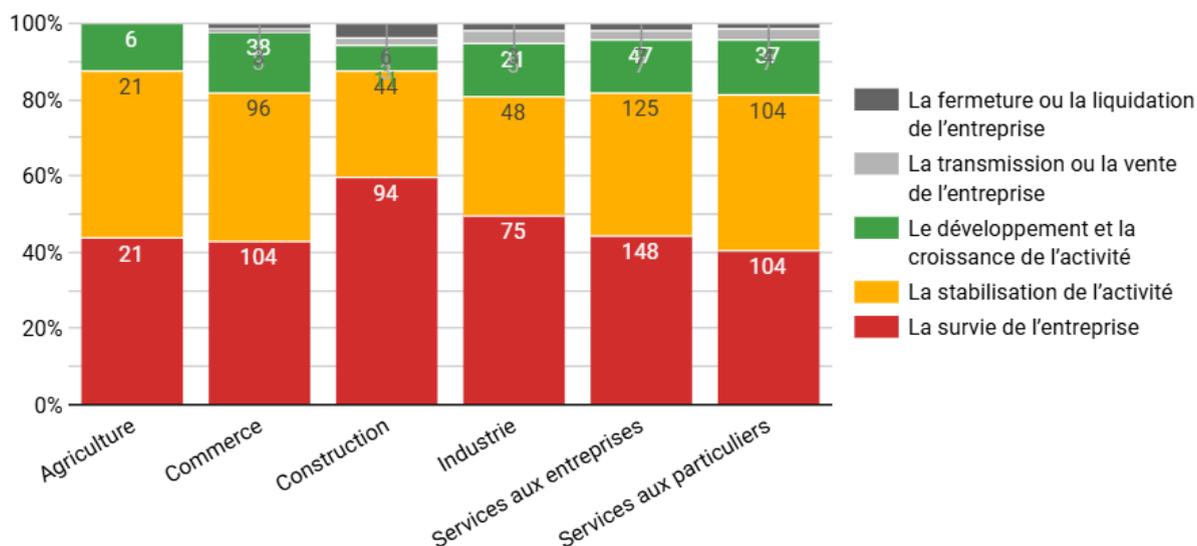
La plupart des entreprises (46%) priorisent la survie ou la stabilisation de leur activité (37%), reflétant un climat économique très incertain. Seules 13% évoquent le développement et la croissance de leur activité. Les transmissions/ventes (2%) et fermetures/liquidations (2%) restent marginales.

Priorités des entreprises pour les 6 prochains mois - 1192 répondants



Les entreprises de la construction (à 59%) et de l'industrie (à 49%) priorisent particulièrement leur survie.

Priorités des entreprises pour les 6 prochains mois par secteur - 1192 répondants

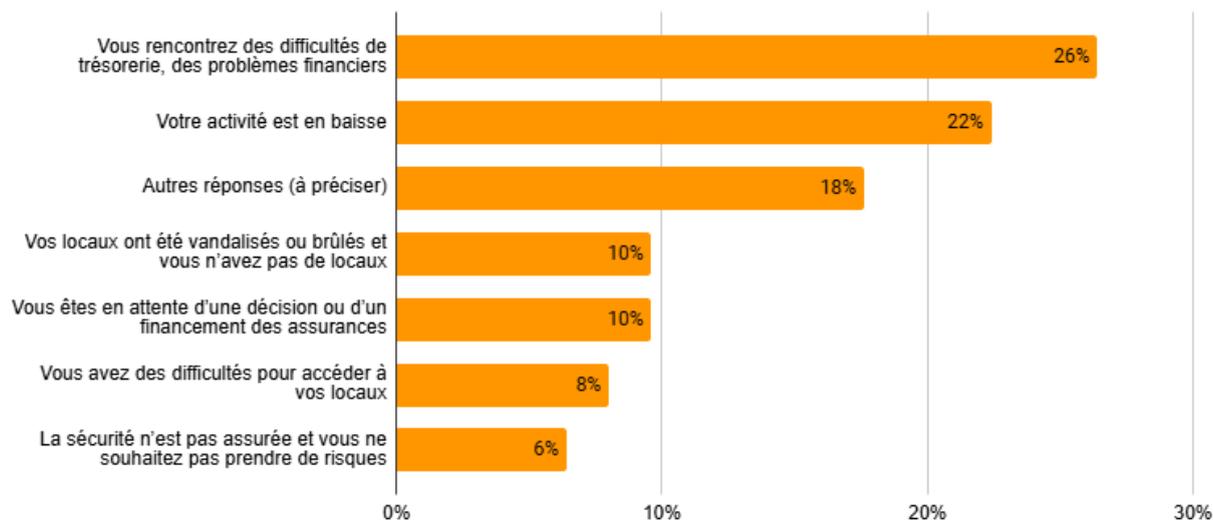


3.2.2 Freins au redémarrage de l'activité

Les principaux freins au redémarrage des entreprises en arrêt temporaire sont les difficultés financières (26%) et la baisse d'activité (22%).

D'autres obstacles, comme l'absence de locaux (10%) ou l'attente d'un financement (10%) freinent également leur reprise. Des difficultés d'accès aux locaux (8%) et des préoccupations liées à la sécurité (6%) complètent ces freins à la reprise. Comme autres réponses, les entreprises évoquent principalement (pour plus de la moitié) l'impact des fermetures et suspensions d'activités.

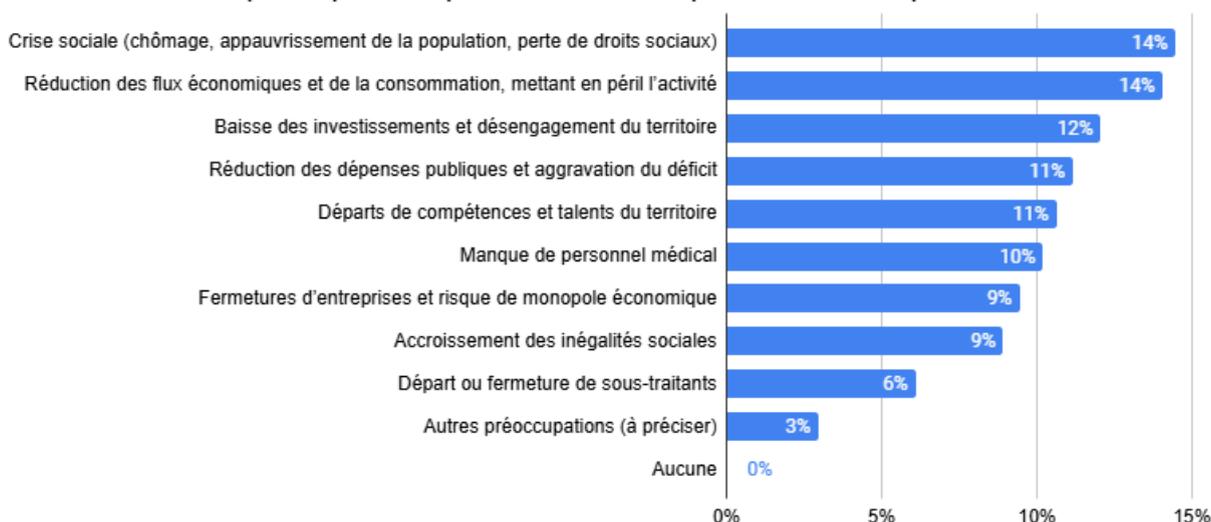
Freins au redémarrage des entreprises en arrêt temporaire d'activité - 54 répondants (% de citations)



3.2.3 Principales préoccupations pour l'avenir

Les entreprises redoutent principalement l'impact de la crise sociale, du ralentissement économique et de la baisse des investissements. La réduction des dépenses publiques et la fuite des talents viennent compléter ces inquiétudes.

Principales préoccupations des entreprises - 1169 répondants



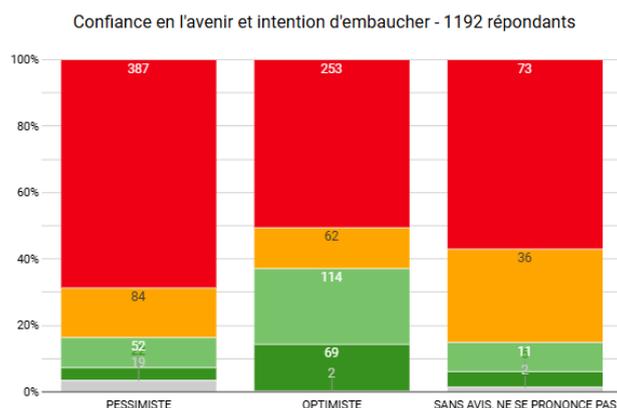
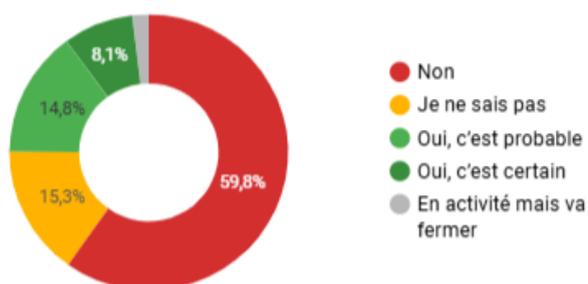
4. PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

4.1. Intentions de recruter

4.1.1. Perspectives de recrutements pour les entreprises

La part des entreprises qui envisagent de recruter entre le 1er novembre 2024 et le 31 octobre 2025 est faible (23%) représentant 274 entreprises. Pour comparaison, à l'issue des enquêtes prospectives emploi-formation de 2017 et 2019 cette proportion s'élevait à 35% des entreprises interrogées.

Les entreprises qui envisagent de recruter - 1192 répondants

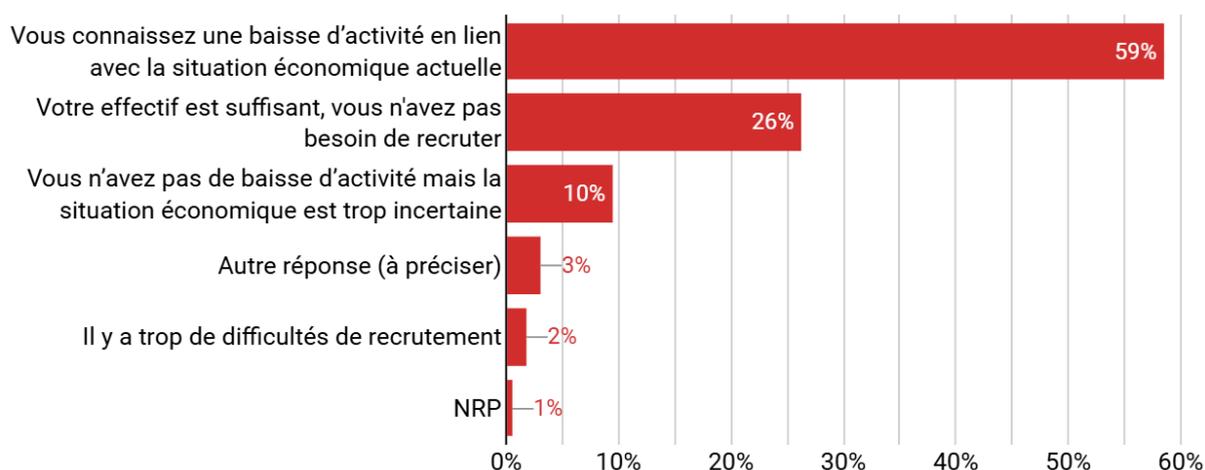


Les entreprises optimistes ont davantage l'intention d'embaucher, confirmant naturellement que la confiance en l'avenir est un moteur essentiel de l'emploi.

4.1.2. Raisons pour lesquelles des entreprises n'envisagent pas de recruter

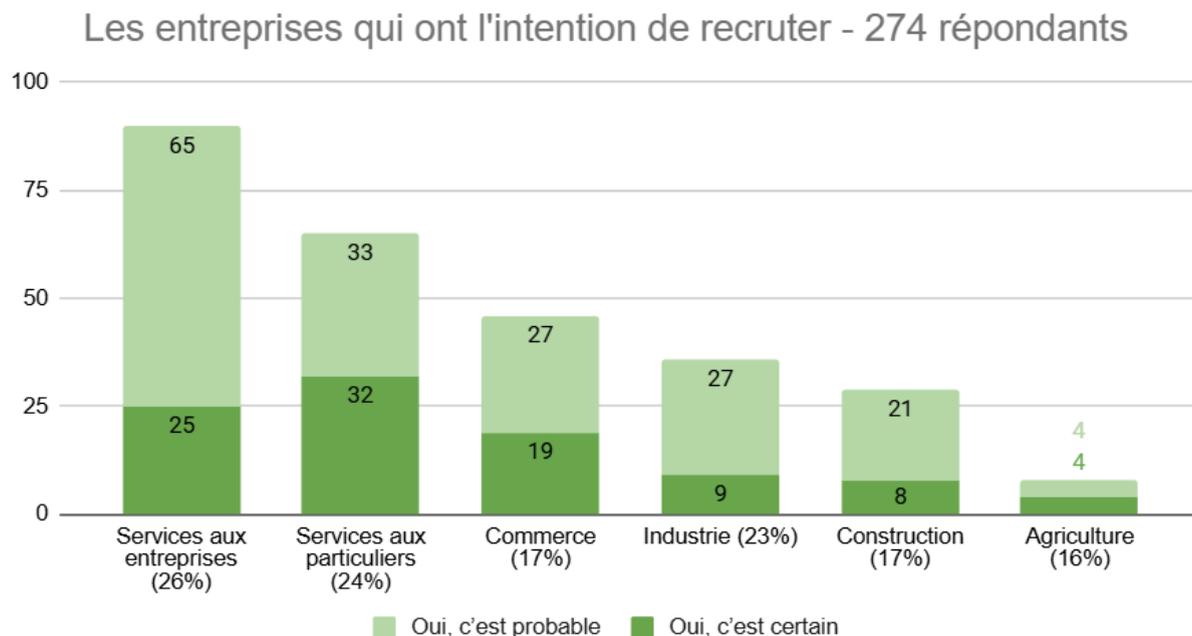
Les entreprises n'envisagent pas de recrutements majoritairement (à 59%) en raison de la situation économique défavorable pour leur activité économique. Tandis que plus d'un quart (26%) le font parce qu'elles estiment leurs effectifs suffisants. L'incertitude économique à elle seule dissuade près de 10% d'entre elles.

Motifs de non recrutement envisagé - 713 répondants

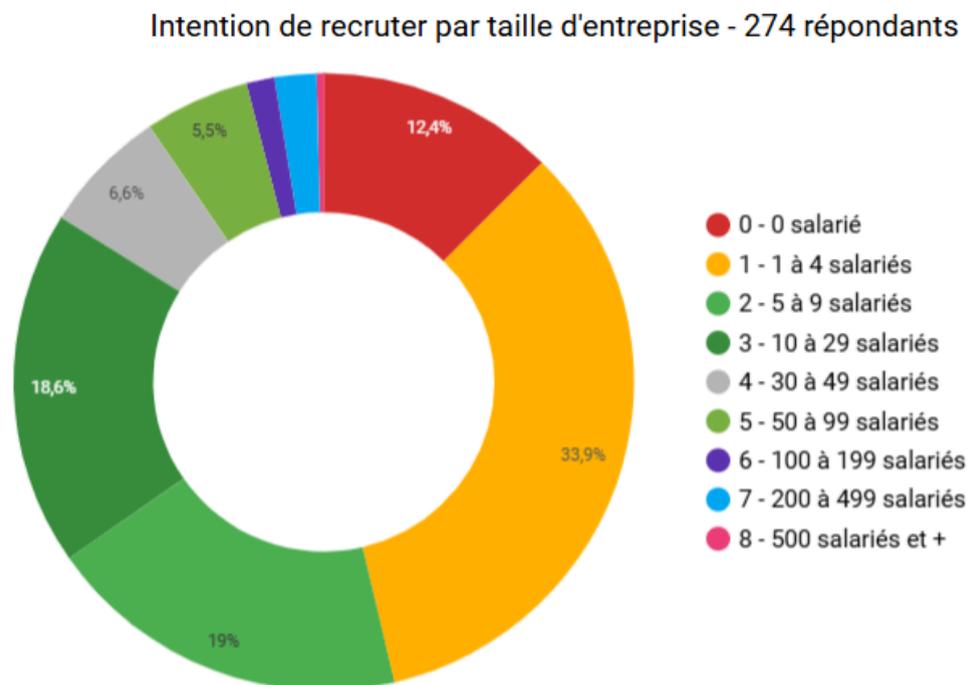


4.1.3. Les entreprises qui envisagent de recruter par secteur d'activité

C'est dans les secteurs des services aux entreprises et aux particuliers (représentant respectivement 26% et 24% des entreprises répondantes) que les intentions de recruter sont les plus importantes.



Les perspectives d'embauches sont en très grande majorité (78%) portées par les entreprises de moins de 10 salariés :

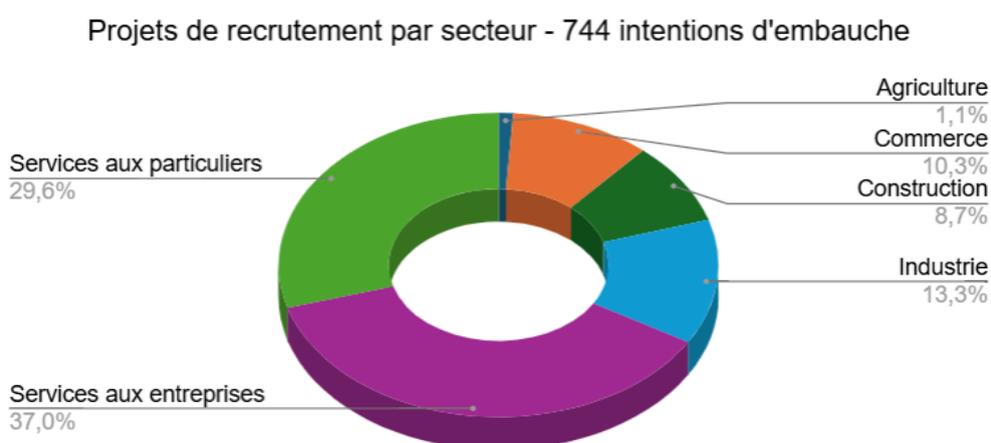


4.2. Profils des recrutements envisagés

Sur les 274 entreprises qui ont dit qu'elles avaient l'intention de recruter, 266 ont détaillé leurs projets d'embauche. Ces projets représentent 940 emplois couvrant 180 métiers différents. Nous retiendrons ici, parmi ces projets de recrutements, les emplois non saisonniers qui s'élèvent à 744.

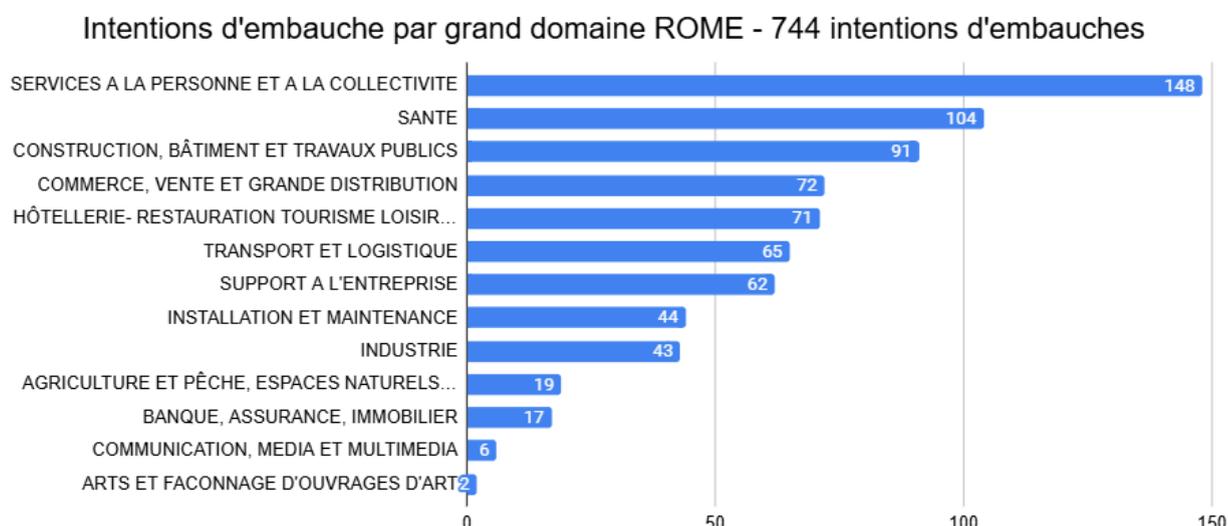
4.2.1. Les secteurs d'activité (hors emplois saisonniers)

Les services aux entreprises (37%) et aux particuliers (30%) concentrent l'essentiel des recrutements, confirmant le poids du secteur tertiaire. L'industrie (13%), le commerce (10%) et la construction (9%) restent des secteurs dynamiques, tandis que l'agriculture (1%) affiche une faible part de ces intentions d'embauche.



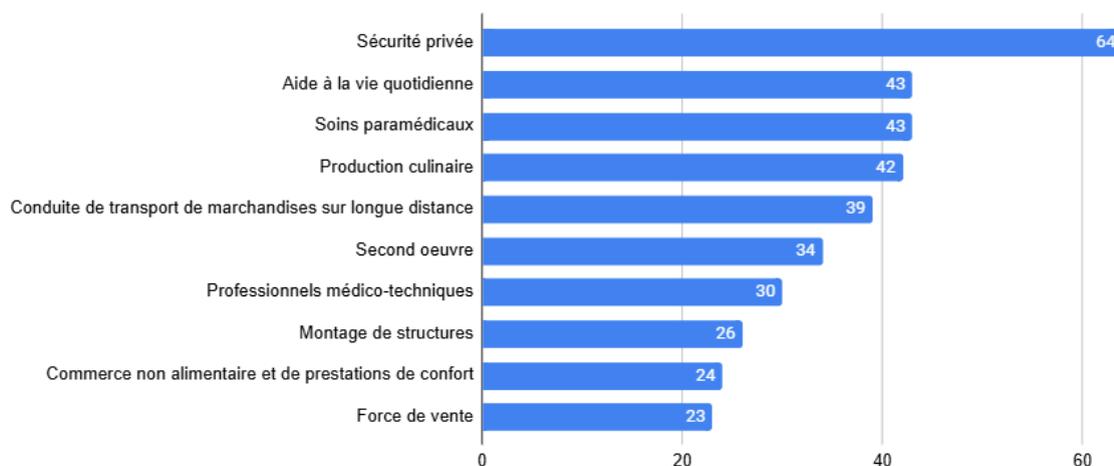
4.2.2. Les domaines et métiers envisagés (hors emplois saisonniers)

En termes de métiers, les intentions d'embauche se concentrent principalement dans les domaines des services à la personne et à la collectivité (20%), de la santé (14%) et du BTP (12%). Ces trois domaines représentent à eux seuls près de la moitié des recrutements prévus.



10 domaines professionnels représentent près de la moitié (49,5%) des intentions d'embauches :

Top 10 des intentions d'embauche par domaine professionnel ROME



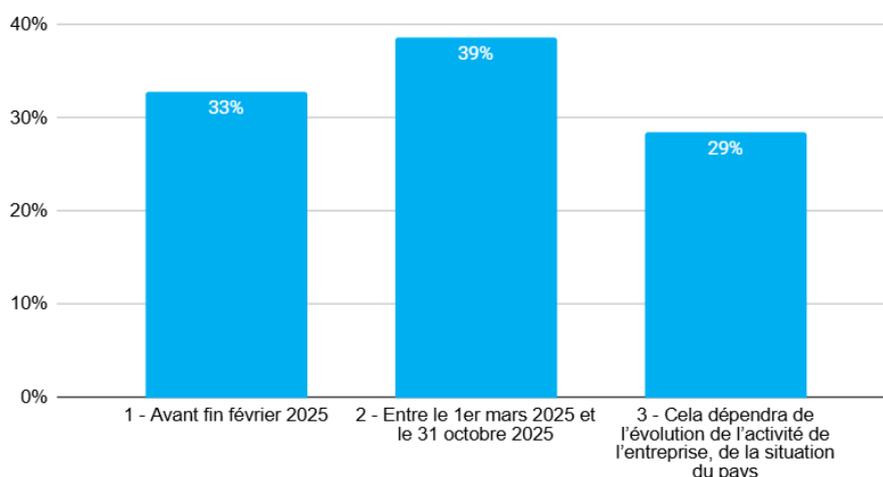
Top 10 des métiers, soit 26,5% des intentions d'embauche des entreprises

Ordre	GRAND DOMAINE	Domaine professionnel	Code ROME	Intitulé métier ROME	Nb
1	SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	Sécurité privée	K2503	Sécurité et surveillance privées	44
2	SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	Aide à la vie quotidienne	K1302	Assistance auprès d'adultes	25
3	CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	Montage de structures	F1502	Montage de structures métalliques	23
4	CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	Second oeuvre	F1606	Peinture en bâtiment	21
5	HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION	Production culinaire	G1603	Personnel polyvalent en restauration	20
6	TRANSPORT ET LOGISTIQUE	Transport routier	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	16
7	COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	Grande distribution	D1505	Personnel de caisse	13
8	INSTALLATION ET MAINTENANCE	Travaux d'accès difficile	I1501	Intervention en grande hauteur	12
9	INDUSTRIE	Traitements thermiques et traitements de surfaces	H3401	Conduite de traitement d'abrasion de surface	12
10	TRANSPORT ET LOGISTIQUE	Transport routier	N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	11

4.2.3. Horizons d'embauche envisagés

71% des intentions d'embauche sont prévues pour l'année à venir, tandis que 29% restent incertaines et suspendues à l'évolution de l'activité et la situation du pays.

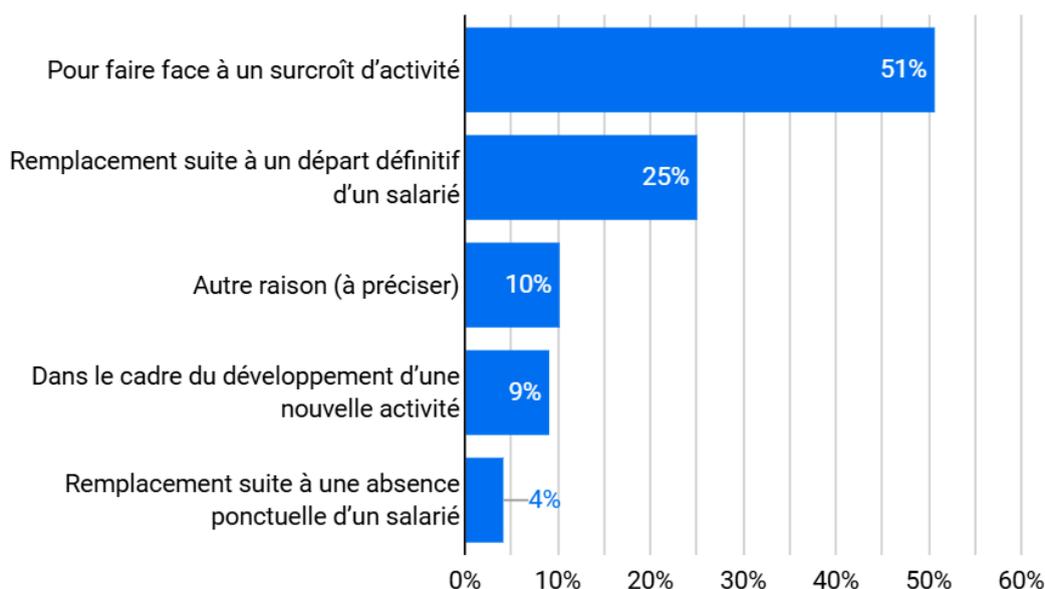
Horizons d'embauche - 940 intentions d'embauche



4.2.4. Motifs de recrutement

Les recrutements sont principalement motivés par des impératifs immédiats : un surcroît d'activité (51%) ou le remplacement de salariés partis définitivement (25%). Seule une minorité concerne le développement d'une nouvelle activité (9%). La gestion des absences ponctuelles reste marginale (4%).

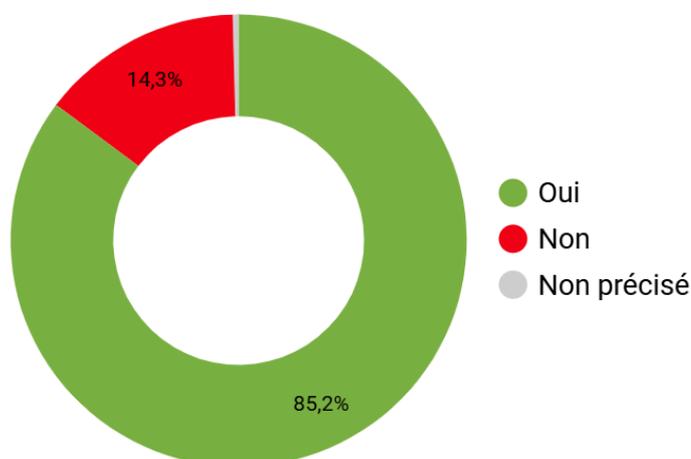
Motifs de recrutement - 940 intentions d'embauche



4.2.5. Compétences essentielles pour l'entreprise

Parmi les 25% des intentions d'embauche motivées par le remplacement d'un départ définitif, 85% concernent des compétences jugées essentielles par les entreprises.

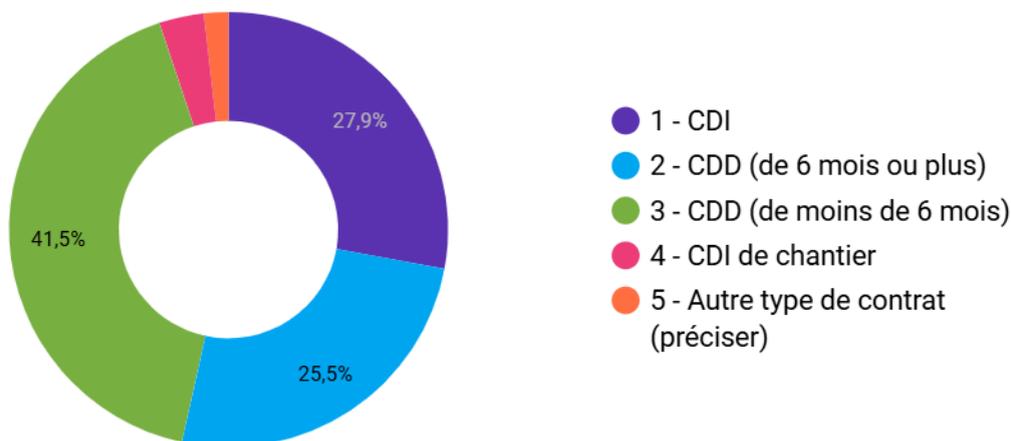
Compétences essentielles - 237 projets de recrutement



4.2.6. Types de contrat

53% des projets de recrutement concernent des emplois durables (CDI et CDD de 6 mois ou plus), contre 61 % au niveau national². La prédominance des contrats courts (67 % de CDD) reflète la prudence des employeurs et leur besoin de flexibilité dans la gestion des effectifs.

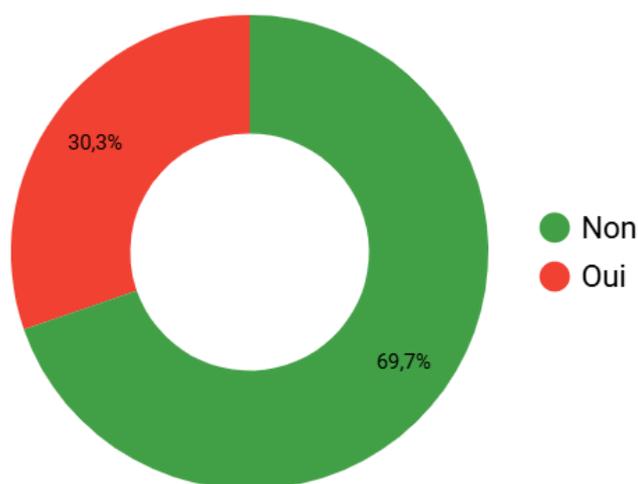
Types de contrat - 940 intentions d'embauches



4.2.7. Emploi saisonnier

Hors CDI et CDI de chantier, la part de recrutements saisonniers (30%), égale celle du niveau national³. La majorité des recrutements envisagés concerne des postes non saisonniers à 70%.

Part des emplois saisonniers - 647 intentions d'embauches



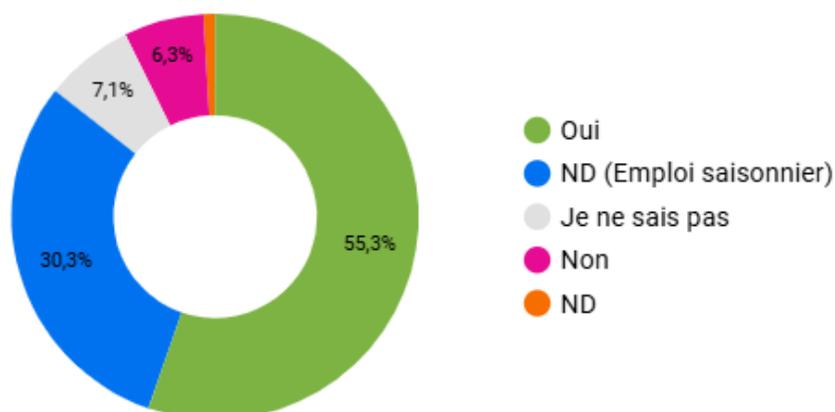
² Source : Enquête BMO 2024 - France Travail

³ Source : Enquête BMO - France Travail

4.2.8. Possibilité de CDI à l'issue du CDD

Parmi ces 647 intentions d'embauche en CDD, plus de la moitié (55%) présente un potentiel d'évolution en CDI, reflétant une stabilité possible de l'emploi. Cependant, près d'un tiers des recrutements (30%) concernent des emplois saisonniers, réduisant les perspectives de pérennisation. Une minorité (6%) exclut toute transformation de ces contrats en CDI, tandis que 7% des employeurs restent indécis.

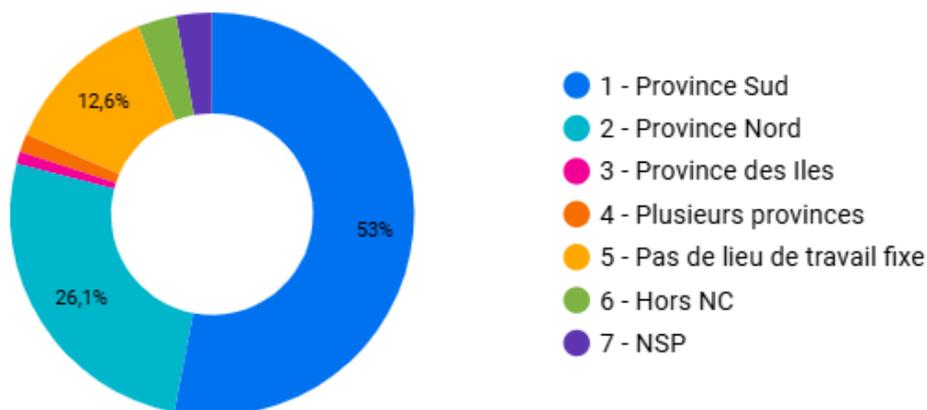
CDD transformables en CDI - 647 intentions d'embauches



4.2.9. Principaux lieux de travail des salariés

Les intentions d'embauche se concentrent, sans surprise, principalement en Province Sud (53%) celle-ci concentrant plus de 85% des emplois⁴. Les projets de recrutement en Province Nord (26%) reflètent une dynamique potentielle dans ce territoire. Une part plus réduite concerne la Province des Îles (13%), tandis que le reste se répartit entre plusieurs provinces, des emplois sans lieu de travail fixe voire hors de Nouvelle-Calédonie.

Lieux de travail - 940 intentions d'embauches

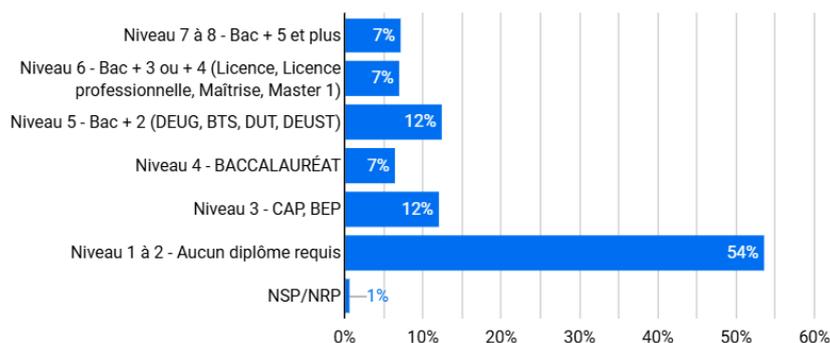


⁴ Source : Isee NC - Emploi salarié

4.2.10. Niveaux de diplôme (minimum requis)

Pour plus de la moitié des intentions d'embauche (54%), l'employeur ne demande aucun diplôme minimum, soulignant une forte demande pour des postes accessibles sans qualification formelle. Les niveaux CAP/BEP (à 12%) et Bac +2 (à 12%) sont également recherchés, tandis que les diplômes plus élevés (Bac, Licence, Master, Bac +5 et plus) concernent chacun environ 7% des intentions d'embauche.

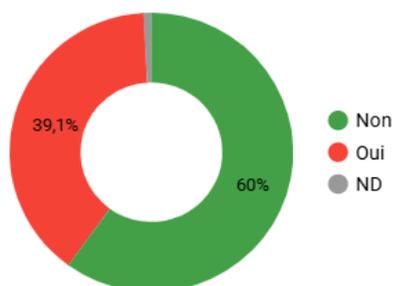
Niveaux de diplôme minimum requis - 940 intentions d'embauches



4.2.11. Recrutements jugés difficiles

Pour 4 intentions d'embauche sur 10, les entreprises envisagent des difficultés à recruter en 2025 (ce rapport est de 6 sur 10 au niveau national en 2024).

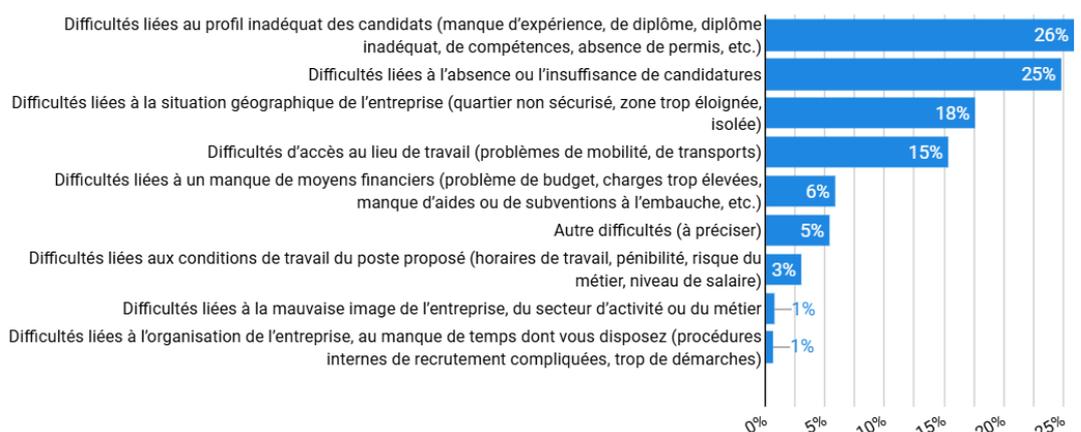
Difficultés à recruter - 940 intentions d'embauches



4.2.12. Types de difficultés de recrutements

Selon les entreprises ayant des projets d'embauche, les principales difficultés anticipées sont les suivantes :

Difficultés de recrutement envisagées - 432 répondants (% de citations)

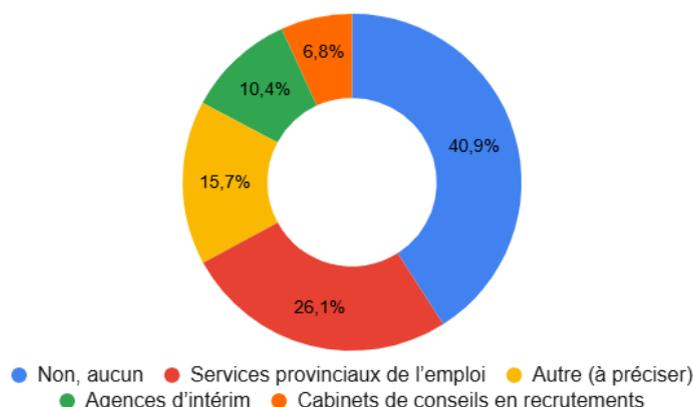


4.3. Intermédiaires de recrutement

4.3.1. Canaux de recrutement

L'analyse des canaux de recrutement montre que 41% des employeurs interrogés n'envisagent pas de recourir à un intermédiaire pour leurs embauches. 26 % envisagent d'avoir recours aux services provinciaux de l'emploi qui sont le type d'intermédiaire le plus sollicités, suivis des cabinets de conseil en recrutement (16%) et des agences d'intérim (10%). La catégorie « Autre » représente 7 %, reflétant d'autres alternatives, principalement via les annonces en ligne et les réseaux sociaux.

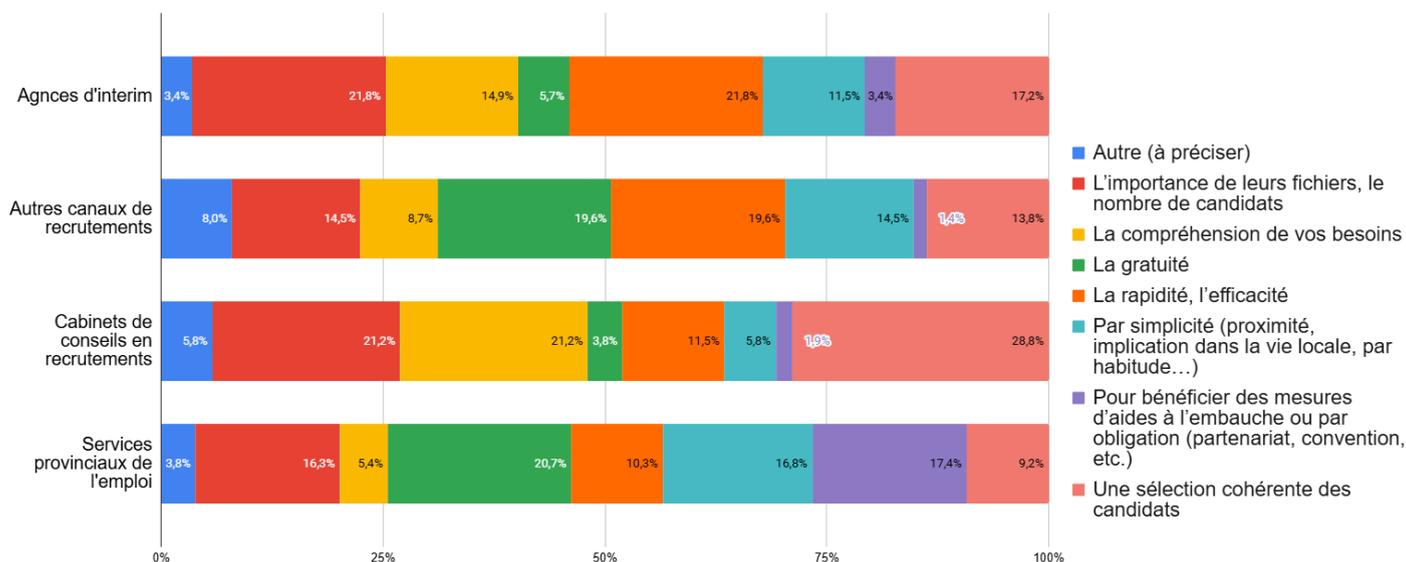
Intermédiaires de recrutement envisagés - 275 répondants (% de citations)



4.3.2. Raisons de faire appel à un intermédiaire

Le choix entre efficacité et coût oriente les employeurs vers des intermédiaires adaptés à leurs priorités : Les services provinciaux de l'emploi sont privilégiés pour la gratuité et les aides à l'embauche. Les agences d'intérim sont choisies pour leur rapidité, la taille de leurs fichiers et la qualité de leur sélection. Les cabinets de conseil se distinguent par leur compréhension des besoins et leur capacité à proposer des candidats adaptés. Les autres canaux sont utilisés pour leur rapidité et gratuité.

Raisons de faire appel à des intermédiaires en fonction du canaux de recrutement



5. RETOURS D'EXPÉRIENCE SUR LES RECRUTEMENTS DE L'ANNÉE PASSÉE

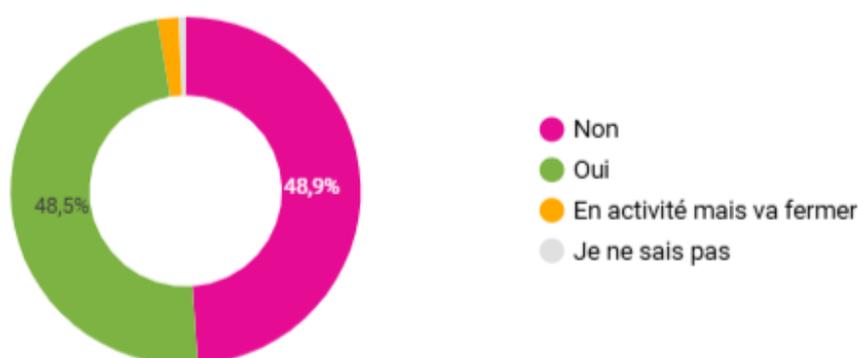
L'analyse qui suit s'intéresse aux recrutements des entreprises l'année précédant l'enquête soit entre le 1er novembre 2023 et le 31 octobre 2024.

5.1. Recherches et moyens de recrutement

5.1.1. Démarche de recrutements effectués

Le graphique, ci-dessous, montre un ratio proche d'entreprises ayant recruté (48%) et de celles qui ne l'ont pas fait (49%) l'année précédant l'enquête.

Démarche de recrutement (l'année antérieure à l'enquête) - 1192 répondants



En comparant ces données aux intentions de recrutement pour l'année à venir, on observe un petit noyau d'entreprises (16 %) qui prévoient de recruter en 2025 alors qu'elles ont déjà recruté en 2024 et seuls 7% des entreprises sont de "nouvelles recruteuses" (qui prévoient de recruter alors qu'elles n'ont pas recruté en 2024).

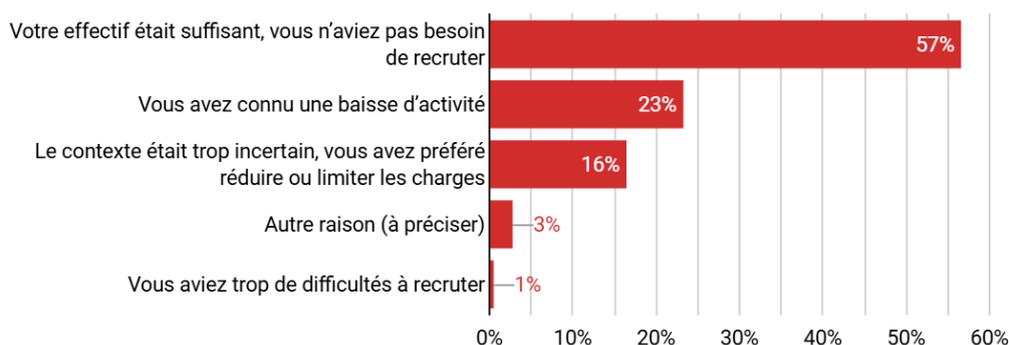
Propension à recruter d'une année sur l'autre		Entreprises qui ont effectué des démarches de recrutement (l'année précédant l'enquête)				Total
		Oui	Non	NSP	En activité mais va fermer	
Entreprises qui ont l'intention de recruter cette année	Oui	16%	7%	0%	0%	23%
	Non	25%	35%	0%	0%	60%
	NSP	8%	7%	1%	0%	15%
	En activité mais va fermer	0%	0%	0%	2%	2%
Total		48%	49%	1%	2%	100%

NSP : Ne Sais Pas

5.1.2. Raisons principales de non recrutement durant cette période

Parmi les entreprises n'ayant pas engagé de démarche de recrutement, la majorité (57%) estimait que leur effectif était suffisant. Une autre partie significative (23%) évoque une baisse d'activité, tandis que 16% invoquent un contexte incertain les incitant à limiter les charges. Les autres raisons, comme des difficultés à recruter (1%) ou d'autres motifs spécifiques (3%), restent marginales.

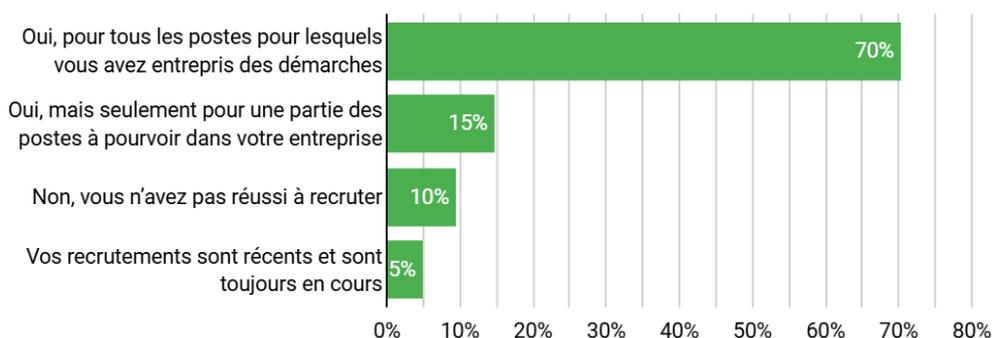
Raisons de ne pas avoir fait de démarche de recrutement - 583 répondants



5.1.3. Réussite de recrutement durant cette période

Globalement les démarches de recrutements des entreprises ont, pour l'essentiel, abouties à 85%.

Aboutissements des démarches de recrutements - 578 répondants



5.1.4. Les métiers concernés par les entreprises qui n'ont pas réussi à recruter

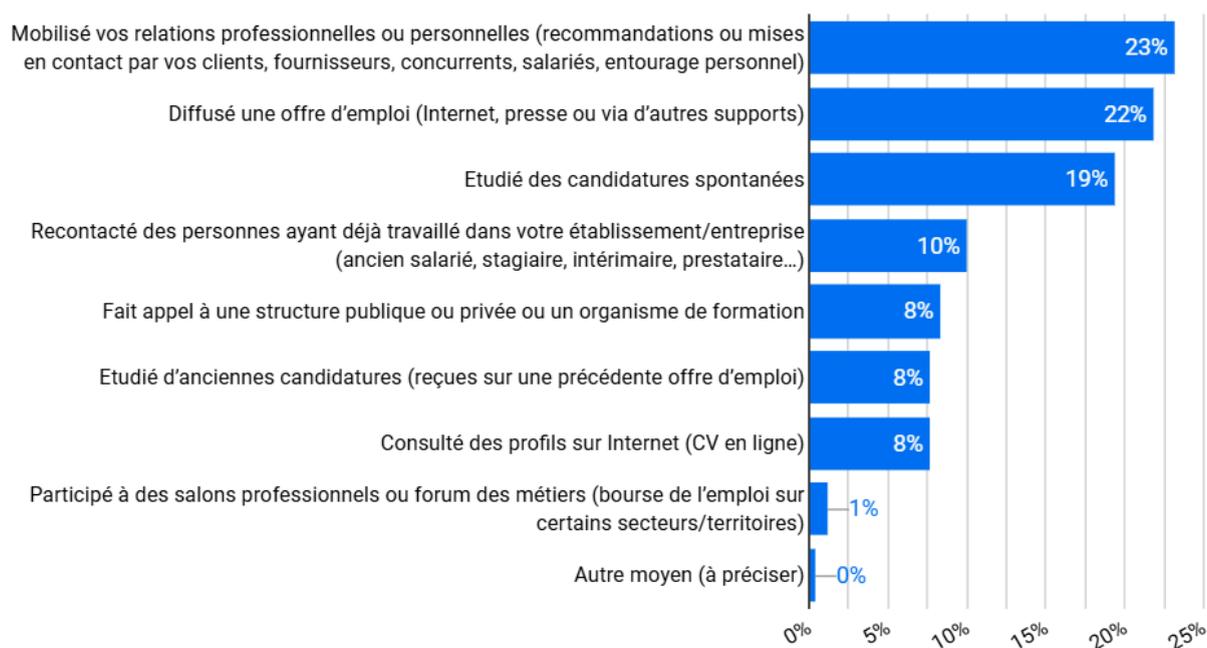
Parmi les 578 entreprises ayant engagé des démarches de recrutement, 10 % (soit 56 entreprises) n'ont pas réussi à pourvoir au moins un poste. Les principaux métiers pour lesquels les recrutements n'ont pas abouti se concentrent parmi 12 métiers appartenant aux domaines suivants :

- Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation
- Construction - BTP
- Installation et maintenance
- Santé
- Support à l'entreprise

5.1.5. Moyens utilisés pour trouver des candidats

Les entreprises se sont principalement appuyées sur leurs réseaux (bouche à oreille) (23%), la diffusion d'offres via divers supports (22%) et l'étude des candidatures spontanées (19%) pour recruter, traduisant une préférence pour des canaux directs.

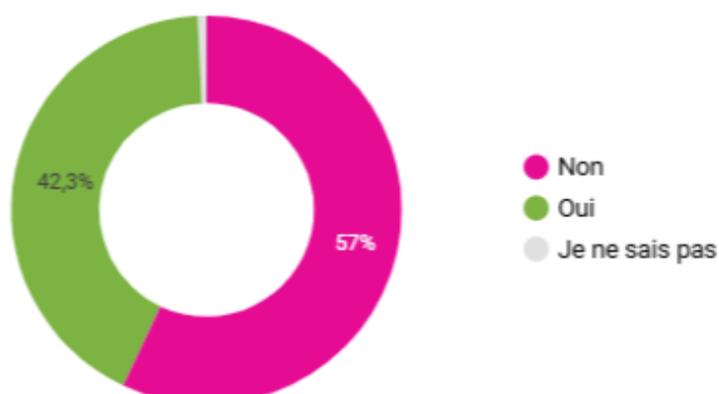
Pratiques de recrutement utilisées - 549 répondants (% de citations)



5.1.6. Recours aux réseaux sociaux

Plus de 4 entreprises sur 10 ont recours aux réseaux sociaux pour réaliser leurs recrutements. Un mode en forte progression comparé à 2019, où seuls 6,5% des recrutements passaient par ces canaux.

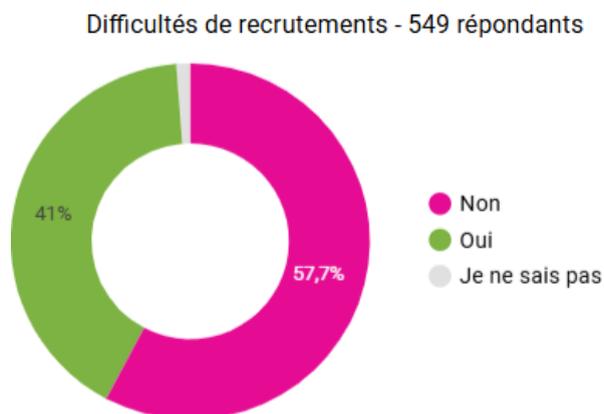
Recours aux réseaux sociaux - 549 répondants



5.2. Difficultés rencontrées dans le recrutement

5.2.1. Difficultés de recrutement

41% des entreprises ont rencontré des difficultés à recruter durant l'année précédant l'enquête.



Cette proportion est à comparer, dans le contexte actuel d'incertitude, avec les 47% des entreprises qui anticipent des difficultés pour au moins l'un de leurs projets de recrutement en 2025.

5.2.2. Type de difficultés

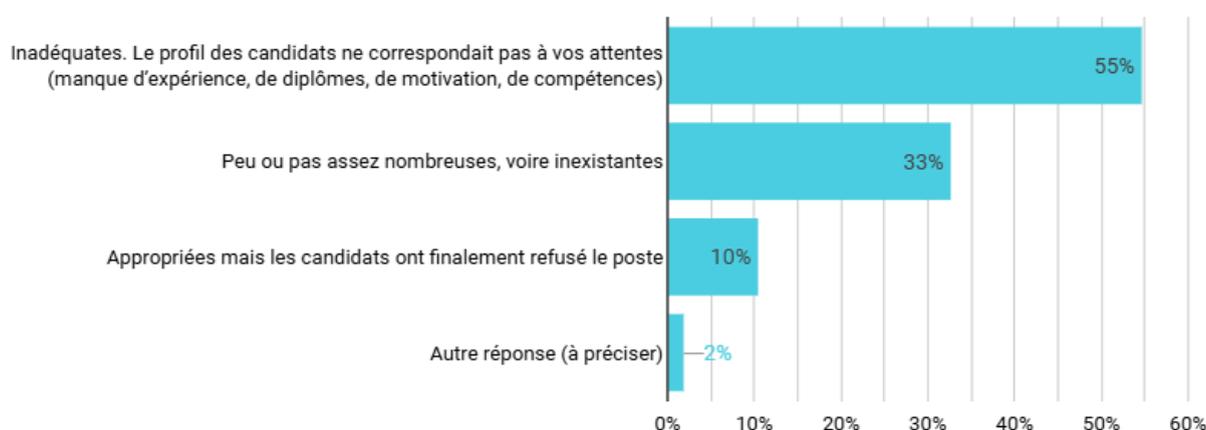
La principale difficulté que les entreprises ont rencontrée, citée par près de la moitié des répondants (49%), est l'absence ou l'inadéquation des candidatures, soulignant une pénurie de profils adaptés. Les recrutements en urgence (à 21%) et le manque de moyens financiers (à 14%) constituent également des freins notables. Ces résultats mettent en évidence la difficulté des employeurs à trouver des profils répondant à leurs attentes, accentuée par des contraintes budgétaires et des besoins de recrutement souvent pressants.



5.2.3. Profil des candidatures

L'avis des recruteurs relatifs aux candidatures qu'ils ont reçues montrent que plus de la moitié (55%) jugent les profils inadéquats en raison d'un manque de compétences, de diplômes, d'expérience ou de motivation. Un tiers (33%) indique une pénurie de candidatures. Par ailleurs, 10% des candidats correspondant aux attentes ont finalement refusé le poste. Ces résultats soulignent des enjeux de formation, d'adéquation des compétences aux besoins du marché et d'attractivité des postes proposés.

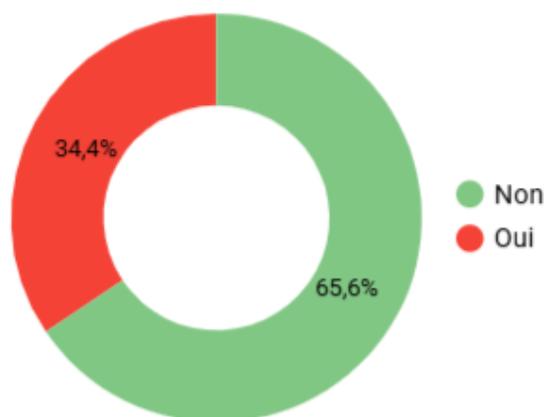
Qualités des candidats - 231 répondants (% de citations)



5.2.4. Difficultés à garder le personnel

2 entreprises sur 3 n'ont pas de difficulté à retenir leur personnel.

Difficulté à conserver du personnel - 996 répondants



6. CONCLUSION

L'enquête BMO met en lumière l'impact significatif de la crise économique sur les entreprises, avec des perspectives contrastées selon les secteurs, la taille des entreprises et leur localisation géographique.

En effet, face à une forte incertitude économique qui s'ajoute à celle institutionnelle en Nouvelle-Calédonie, 48% des entreprises expriment un pessimisme face aux défis actuels. Toutefois, 42% restent confiantes, notamment dans l'agriculture et les services (aux particuliers et aux entreprises). La survie ou la stabilisation de l'activité est la priorité de plus de 8 entreprises sur 10, surtout dans la construction et l'industrie concernant leur survie, tandis qu'en moyenne seuls 13% envisagent une croissance et un développement de leurs activités.

Les principales difficultés freinant la reprise concernent les problèmes financiers (26%), la baisse d'activité (22%) et l'accès aux locaux. Par ailleurs, les entreprises s'inquiètent de la crise sociale, du ralentissement économique et de la fuite des talents (compétences essentielles pour les entreprises).

Concernant les recrutements, avec un taux de retour de 21%, l'enquête BMO-NC a recensé 940 intentions d'embauche, que projettent 22% des 1 272 entreprises répondantes, dont plus de la moitié en emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Les petites entreprises restent les principaux moteurs du recrutement, avec près de deux tiers de projets provenant d'entreprises de moins de 10 salariés. Les secteurs des services aux entreprises et aux particuliers concentrent 54% de ces intentions d'embauche, l'industrie 27%.

Cependant, recruter demeure un défi : 39% des projets de recrutement sont jugés difficiles, principalement (à 51%) en raison de l'inadéquation des profils ou d'un manque de candidatures. 1 employeur sur 2 anticipe des difficultés de recrutement en 2025.

Enfin, 41% des entreprises envisagent de recruter sans intermédiaire, tandis que 25% devraient se tourner vers les services provinciaux de l'emploi, motivés par la gratuité et les aides à l'embauche.

Cette étude souligne donc la nécessité d'accompagner les entreprises dans leurs recrutements et d'adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail.

L'Observatoire Emploi-Formation prévoit de mener de nouvelles analyses pour mieux identifier les métiers en tension, en croisant notamment les résultats de cette enquête avec les données du marché de l'emploi (offres et demandeurs d'emploi) et d'autres. L'objectif est de mieux comprendre, avec l'appui et l'expertise des acteurs du monde économique, les besoins en compétences et de mieux orienter les politiques de formation et d'emploi en conséquence.

ANNEXES

A. Méthodologie de l'enquête

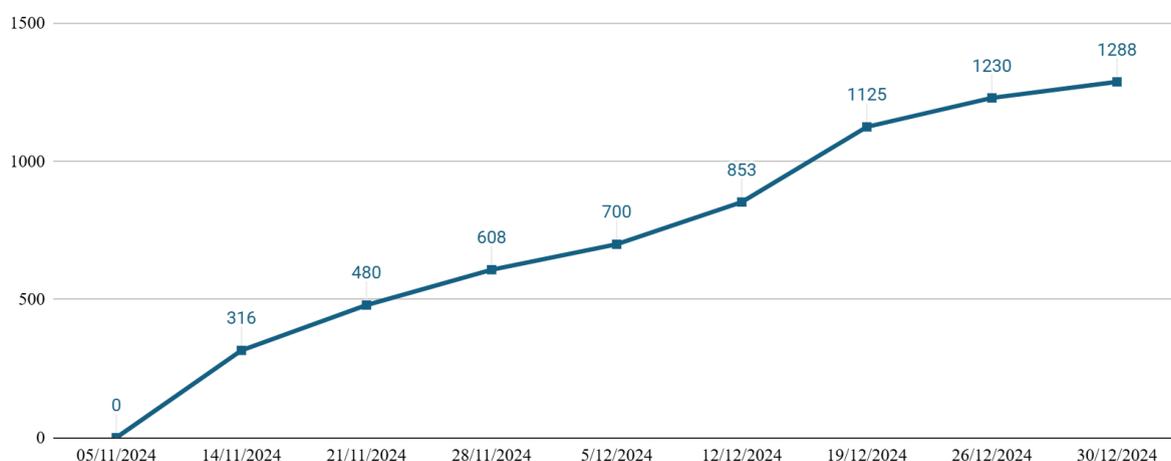
Mode de collecte des données

L'enquête a été conduite en deux phases : d'abord par envoi de mails, puis par des relances téléphoniques effectuées par les agents enquêteurs. Pour les grandes entreprises ayant des projets de recrutement significatifs, des rendez-vous ont été organisés directement avec les agents enquêteurs.

Evolution des retours des questionnaires :

	05/11/2024	14/11/2024	21/11/2024	28/11/2024	5/12/2024	12/12/2024	19/12/2024	26/12/2024	30/12/2024
Total entreprises	6134	6134	6134	6134	6134	6134	6134	6134	6134
Nb Complet	0	316	480	608	700	853	1125	1230	1288
En activité		292	438	554	632	768	1011	1090	1140
En arrêt définitif		15	18	19	31	39	58	75	80
En arrêt temporaire		9	15	22	23	29	35	42	45
En activité mais va fermer			9	13	14	17	21	23	23
Taux de retour	0,0%	5,2%	7,8%	9,9%	11,4%	13,9%	18,3%	20,1%	21,0%
Progression en nombre		316	164	128	92	153	272	105	58

Evolution du nombre de retour de questionnaires complets



Avertissement : Un groupe a répondu pour l'ensemble de ses 16 entreprises à l'aide d'un seul questionnaire. Par conséquent, nous n'avons retenu qu'un seul questionnaire pour ces 16 entités. Cela explique la différence entre les 1288 entreprises mentionnées ici dans le suivi de l'enquête et les 1272 questionnaires effectivement traités dans l'étude.

Échantillon représentatif et couverture géographique des répondants :

Répartition par secteur d'activité :

Secteur NAF	En activité	En activité mais va fermer	En arrêt temporaire	En arrêt définitif	Total Complet	Total Entreprises	Taux de retour
A Agriculture, sylviculture et pêche	45		3	2	50	232	21,6%
B Industries extractives	9		1		10	41	24,4%
C Industrie manufacturière	114	3	5	7	129	634	20,3%
D Production et distribution d'électricité	5				5	10	50,0%
E Production et distribution d'eau ; ass	16				16	65	24,6%
F Construction	138	6	14	15	173	802	21,6%
G Commerce ; réparation d'automobile	247	3	5	25	280	1353	20,7%
H Transports et entreposage	81	2	7	2	92	369	24,9%
I Hébergement et restauration	67	2	6	11	86	427	20,1%
J Information et communication	31	1			32	131	24,4%
K Activités financières et d'assurance	20			1	21	190	11,1%
L Activités immobilières	18	1	1	4	24	167	14,4%
M Activités spécialisées, scientifiques	89			1	90	422	21,3%
N Activités de services administratifs e	83	3	1	4	91	386	23,6%
O Administration publique	4				4	5	80,0%
P Enseignement	16				16	78	20,5%
Q Santé humaine et action sociale	60	2		2	64	343	18,7%
R Arts, spectacles et activités récréativ	19				19	109	17,4%
S Autres activités de services	78		2	6	86	364	23,6%
U Activités extra-territoriales					0	6	0,0%
Total général	1140	23	45	80	1288	6134	21,0%

Répartition par taille d'entreprise :

Tranche salariée avant exactions	En activité	En activité mais va fermer	En arrêt temporaire	En arrêt définitif	Total Complet	Total Entreprises	Taux de retour
0	129	7	6	12	154	573	26,9%
1 à 4	492	13	27	50	582	3027	19,2%
5 à 9	197	2	5	10	214	1126	19,0%
10 à 19	132	1	2	4	139	676	20,6%
20 à 29	51		2		53	219	24,2%
30 à 49	62		3	1	66	187	35,3%
50 à 99	32				32	103	31,1%
100 à 199	18				18	48	37,5%
200 à 499	11			1	12	21	57,1%
500 et plus	1			1	2	8	25,0%
ND	15			1	16	146	11,0%
Total général	1140	23	45	80	1288	6134	21,0%

Répartition par province (nombre de questionnaires complets effectivement traités dans l'étude) :

Province de siège social	En activité	En activité mais va fermer	En arrêt temporaire	En arrêt définitif	Total Complet	Total Entreprises	Taux de retour
Province Sud	890	17	29	73	1009	5190	19,4%
Province Nord	208	6	16	7	237	726	32,6%
Province des Iles	20				20	156	12,8%
Hors NC	6				6	62	9,7%
Total général	1124	23	45	80	1272	6134	21,0%

B. Regroupements des secteurs d'activité

Afin d'avoir une meilleure lisibilité et gagner en représentativité, les secteurs d'activité NAF (sections NAF) ont été regroupés dans cette étude en grands secteurs :

Secteurs d'activité regroupés	Entreprises répondantes	Secteurs d'activité (sections NAF)	Entreprises répondantes
Agriculture	50	A Agriculture, sylviculture et pêche	50
Industrie	159	B Industries extractives	10
		C Industrie manufacturière	128
		D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5
		E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	16
Construction	173	F Construction	173
Commerce	269	G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	269
Services aux entreprises	346	H Transports et entreposage	92
		J Information et communication	31
		K Activités financières et d'assurance	19
		L Activités immobilières	24
		M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	90
Services aux particuliers	275	N Activités de services administratifs et de soutien	90
		I Hébergement et restauration	86
		O Administration publique	4
		P Enseignement	16
		Q Santé humaine et action sociale	64
		R Arts, spectacles et activités récréatives	19
S Autres activités de services			86
Total = 1272 entreprises répondantes			



Retrouvez les productions de l'Observatoire Emploi-Formation à l'adresse suivante :
<https://orientation.gouv.nc/informations/demandeur-demploi/emploi/chiffres-lemploi>