

Etude de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon



LES CHIFFRES CLES DU TISSU ECONOMIQUE DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON



300
entreprises employeuses



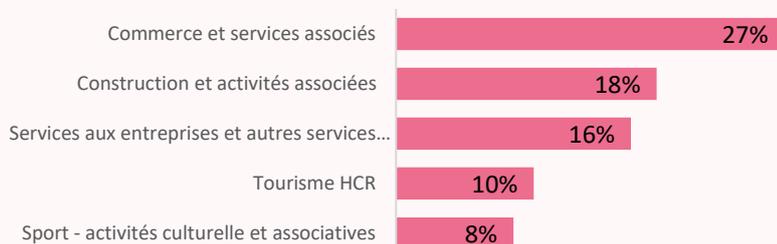
1 460
salariés en entreprise en fin 2022



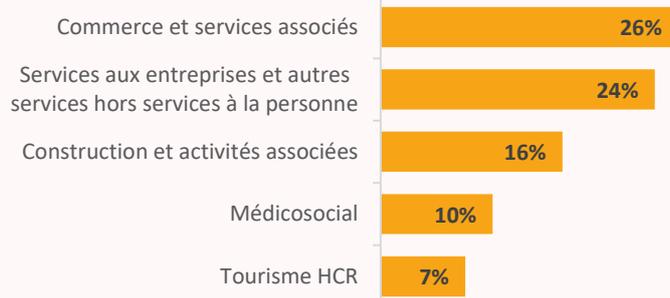
18%
salariés de 55 ans et plus

Les principaux secteurs à enjeux

Top 5 des entreprises par secteur



Le Top 5 des secteurs employeurs



- Des entreprises de petite taille
- Une faible représentation des activités industrielle ou de fabrication, autre qu'artisanale
- L'emploi salarié dans le secteur privé est en augmentation depuis plusieurs années
- Des écarts importants entre les effectifs présents dans les entreprises au 31 décembre et le nombre de contrats passés en cours d'année dans les secteurs soumis à la saisonnalité
- Un vieillissement de la pyramide des âges dans les entreprises : chefs d'entreprise et salariés

6 CATEGORIES DE FACTEURS D'EVOLUTION IDENTIFIES SUR L'ARCHIPEL CONDUISENT A L'EVOLUTION DES COMPETENCES

Des compétences à développer

- Compétences numériques transverses : Socle numérique pour tous ; cybersécurité
- Gestion et administration de l'entreprise
- Développement personnel et professionnel
- Gestion et développement des ressources humaines
- Vente et commercialisation
- Marketing, communication, dont digitale
- Logistique
- Juridique et RS



Démographiques



Economiques



Réglementaires



Technologiques



Géographique



Transition écologique

SYNTHESE

Etude de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon

Des freins aux recrutements

- Un vivier de main d'œuvre insuffisant pour répondre aux besoins de recrutement
- Une concurrence exacerbée entre secteur public et privé, et entre employeurs
- Une évolution des attentes des candidats potentiels vis-à-vis de l'emploi
- Complexité ressentie des démarches de recrutement, et notamment pour les recrutements hors de l'archipel pourtant indispensables.

Des freins à la formation

- Une offre de formation locale limitée qui enchérit le coût du départ en formation et le rend plus compliqué à planifier.
- La nécessité de se former uniquement à distance ou dans l'hexagone peut diminuer d'autant l'appétence des salariés à la formation.

DE NOMBREUX METIERS EN TENSION, DONT CERTAINS QUASI IMPOSSIBLES A RECRUTER

350 projets de recrutement sur les 3 prochaines années, qui pourraient être difficiles



5 AXES D' ACTIONS POUR LA GPECT DE L'ARCHIPEL



Développer la connaissance des métiers en tension et des emplois à pourvoir dans l'archipel



Mobiliser les dispositifs permettant de former aux métiers en tension



Développer le recours à l'apprentissage



Accompagner la montée en compétences RH des entreprises de l'archipel



Faciliter l'accès à la formation continue



Ce plan d'actions est à intégrer au sein du plan d'action général d'attractivité du territoire

SYNTHÈSE

Etude de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon