



ÉTUDE COMPLÈTE

Etude de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales

Territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon

AKTO



PRÉFET
DE SAINT-PIERRE
ET MIQUELON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction
de la cohésion sociale,
du travail, de l'emploi
et de la population



Janvier
2024

OBSERVATOIRE
AKTO

SOMMAIRE

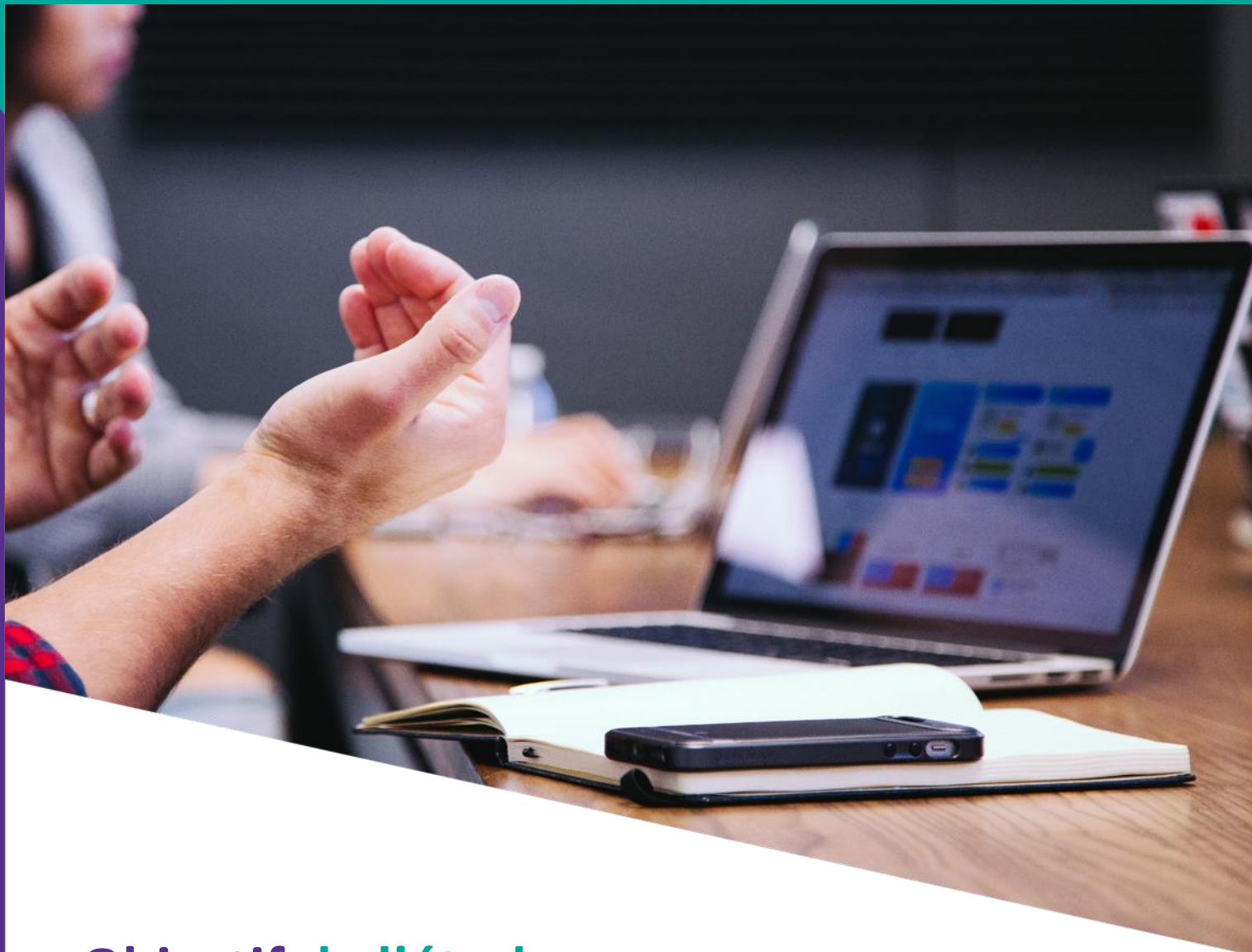
01 Introduction
Objectif, méthode et sources

02 Diagnostic socio-économique de
secteur privé

03 Diagnostic socio-économique et
prospectif des grands secteurs
d'activités de l'archipel

04 Analyse de l'offre de formation

05 Plan d'actions



Objectif de l'étude

Les objectifs d'une GPEC Territoriale

- L'analyse des enjeux socio-économiques d'un territoire au regard des facteurs endogènes et/ou exogènes permet au niveau d'un territoire de prendre la mesure de ses forces et faiblesses face aux évolutions induites sur les métiers et les compétences.
- Anticiper les risques d'inadéquation des compétences des jeunes ou des salariés du territoire à l'évolution des besoins en termes d'emplois est l'objectif de la gestion prévisionnelle.
- Disposer d'un accès à une offre de formations certifiantes pertinente tant dans son contenu que son accessibilité est l'une des réponses à ces enjeux.

- Proposer des outils pour préparer et accompagner ces évolutions est l'un des leviers indispensables pour favoriser ces parcours.

Les objectifs de l'étude

- Dresser un diagnostic multisectoriel socio-économique du Territoire
- Réaliser une analyse prospective multisectorielle des emplois, des métiers et des compétences et une analyse critique de l'offre de formation en réponses aux besoins
- Elaborer un plan d'action pour répondre aux différents besoins ou enjeux identifiés.

Méthodologie

Collecte de données

- Analyse documentaire : Etudes réalisées par les acteurs du territoire et recherches complémentaires
- Collecte de données statistiques auprès de l'INSEE, de Pôle Emploi et de la CPS SPM
- Mobilisation de l'outil Paradoxes Alixio Group sur l'analyse des offres d'emplois

Entretiens qualitatifs

Interviews menés à Saint-Pierre-et-Miquelon entre septembre et octobre 2023

- 18 acteurs institutionnels
- 30 représentants d'entreprises

Enquête par questionnaire en ligne

- Questionnaire adressé par email à l'ensemble des entreprises de l'archipel
- 68 réponses de chefs d'entreprises, couvrant au moins 114 entreprises et représentant près de 500 emplois

Etude réalisée par le cabinet Paradoxes Conseil

PARADOXES
Relier les mondes





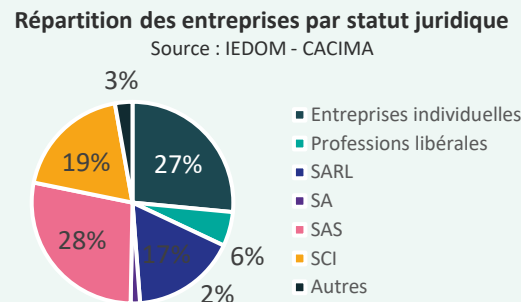
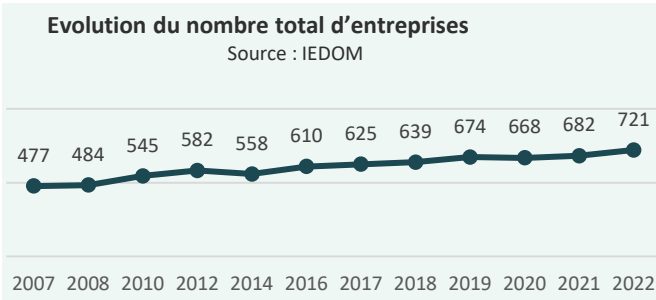
Diagnostic socio-économique des entreprises et des emplois du secteur privé

Le tissu économique

Au total, plus de 700 entreprises dans l'archipel, dont 300 emploient des salariés

D'après l'IEDOM le nombre d'entreprises a augmenté de + 2,2% par an sur les 10 dernières années sur le territoire

Parmi ces entreprises, une part importante d'entreprises individuelles et de SCI



Compte-tenu de la saisonnalité de l'emploi dans plusieurs secteurs d'activités, le nombre d'entreprises employeuses varie entre celles ayant eu des salariés au cours de l'année et celles qui sont toujours employeuses au 31 décembre (que l'on que l'on comptabilise le nombre de comptes employeurs auprès de l'URSSAF ou le nombre de SIREN)

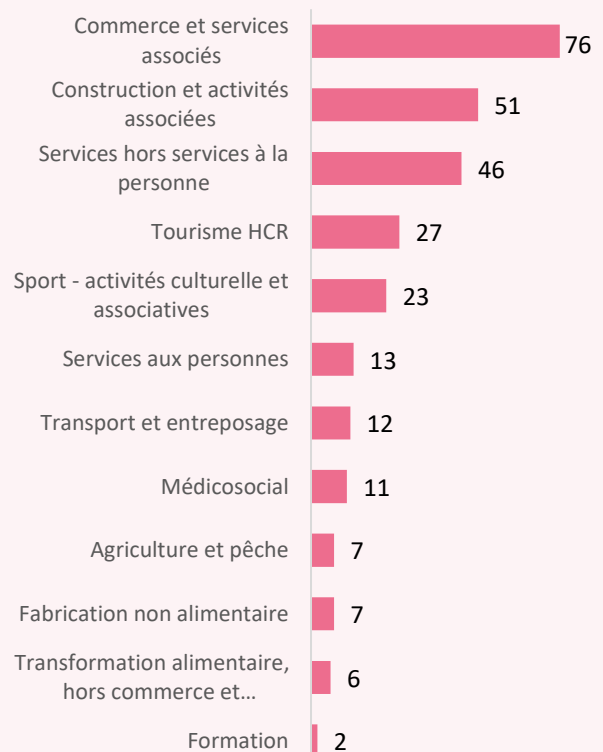
ENTREPRISES EMPLOYANT DES SALARIES Source : CPS SPM, d'après DADS 2022	Nombre d'employeurs ayant eu au moins 1 salarié dans le courant de l'année 2022	Nombre d'employeurs du secteur privé ayant au moins 1 salarié au 31/12/2022
Nombre de Comptes Employeurs (URSSAF)	317	283
Nombre d'Entreprises (SIREN)	314	280

Principales caractéristiques des entreprises employeuses

- Des entreprises de petite taille : la taille moyenne est de 6,3 salariés à SPM, contre 10,6 salariés pour la moyenne hexagonale sur le périmètre des entreprises ayant au moins un salarié dépendant d'une convention collective.
- Une faible représentation des activités industrielle ou de fabrication, autre qu'artisanale : la production est essentiellement limitée à la production et à la transformation alimentaire.
- Importance de la **polyactivité** dans de nombreuses entreprises qui, sur un grand secteur donné, diversifient les différents types de produits ou de services (par exemple : commerce de détail, mais également installation, maintenance, etc.).

Répartition des entreprises par grand secteur

Source : CPS SPM – regroupement Paradoxes



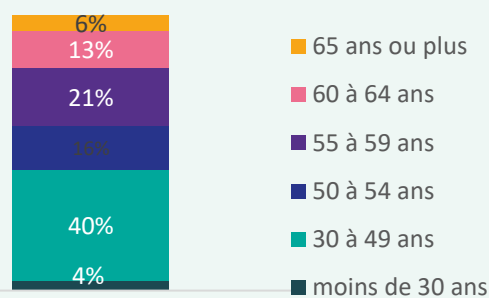
Vieillesse des chefs d'entreprises, préfiguration d'une vague de besoin de reprise d'entreprises

Au sein de l'ensemble des entreprises (employeuses ou non) :

- **56% des artisans, commerçants et chefs d'entreprises ont plus de 50 ans**, 6% avaient dépassé l'âge légal de la retraite en 2020 ;
- 10 des chefs d'entreprises sur les 68 ayant répondu à l'enquête ont indiqué vouloir céder, ou réfléchir à la cession de leur entreprise.

Répartition des chefs d'entreprises par tranche d'âge

Source : Recensement 2020 INSEE- tous secteurs, ayant des salariés ou non



Artisans, commerçants, chefs entreprise

Les préoccupations des chefs d'entreprises

Source : Enquête GPEC 2023



L'emploi salarié dans le secteur privé et ses caractéristiques

Entre 1 460 salariés en entreprise en fin 2022, pour plus de 2 300 contrats

L'emploi salarié dans les entreprises du secteur privé a augmenté au cours des dernières années. Il se caractérise par des écarts importants entre les effectifs présents dans les entreprises au 31 décembre et le nombre de contrats passés en cours d'année.

Cet écart s'explique par :

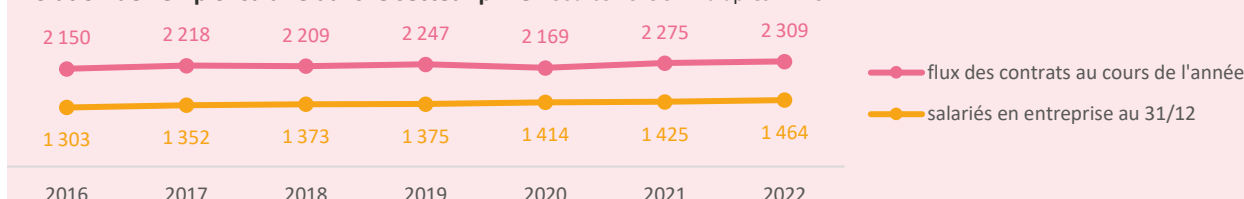
- la forte saisonnalité dans certains secteurs, qui conduit à rompre les contrats en basse saison
- Le recours assez élevé au CDD.

1 464 salariés
en entreprise du secteur privé au 31/12/2022

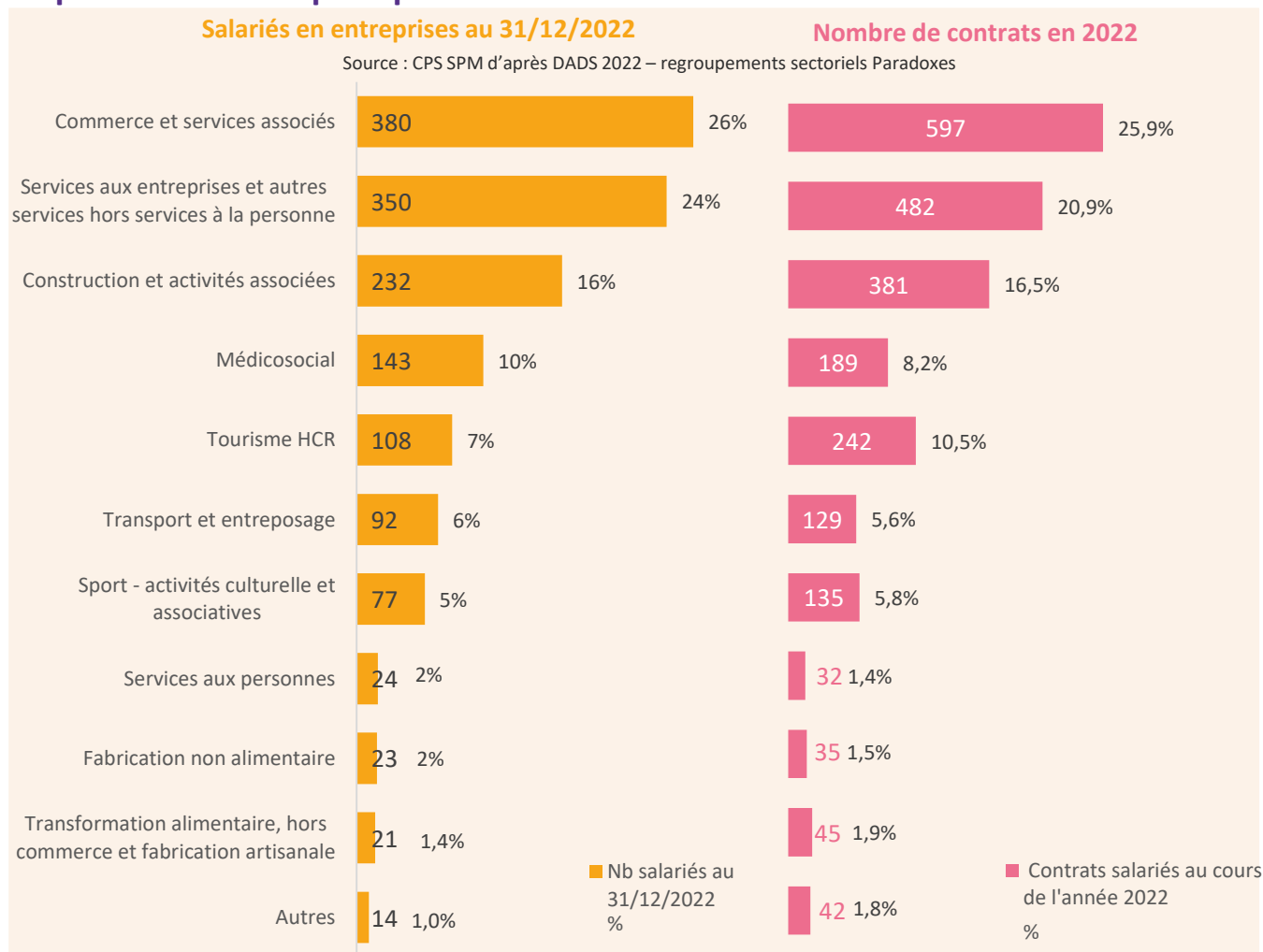
2 309 contrats salariés
au cours de l'année 2022

1er employeur : le secteur du commerce

Evolution de l'emploi salarié dans le secteur privé - Source : CPS SPM d'après DADS



Répartition des emplois par secteur d'activités

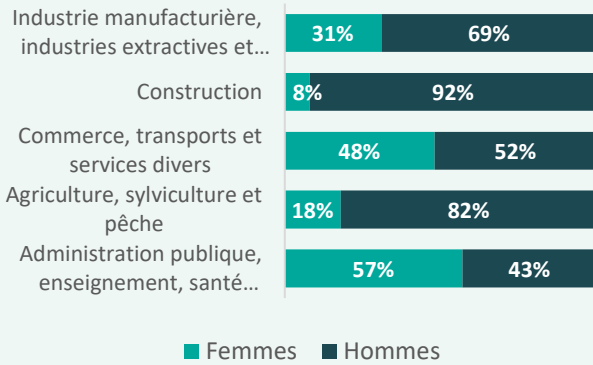


La mixité varie fortement en fonction des secteurs et des métiers

Tous secteurs confondus, la part des femmes et des hommes dans l'emploi privé est équilibrée. Toutefois, classiquement, cette mixité varie fortement en fonction des secteurs et des métiers.

Répartition par genre selon le secteur

Source : INSEE Recensement 2020 – tous secteurs

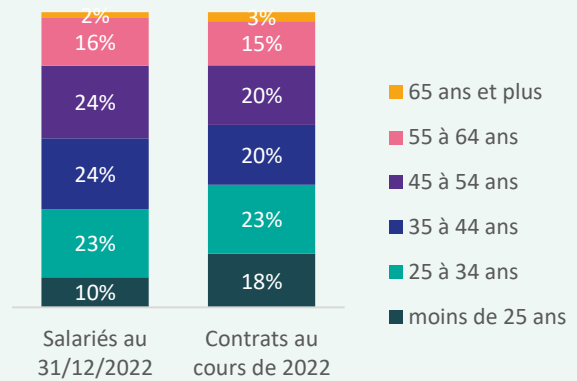


Les seniors de 55 ans et plus représentent 18% des emplois salariés

Cette proportion est supérieure à celle constatée pour les salariés, toutes branches confondues, dans l'Hexagone (15,9% en 2021).

Répartition par tranche d'âge

Source : CPS SPM d'après DADS



Les conditions d'emplois des salariés

Une part très importante de CDD

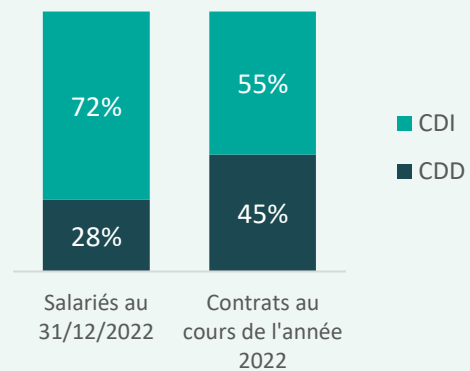
Les contrats à durée déterminée représentent 28% des contrats au 31/12, ce qui est beaucoup plus élevé que la moyenne de l'emploi salarié privé dans l'hexagone (8,4%) en 2021 d'après les portraits statistiques de la DARES. Cette proportion monte à 45% sur les flux des contrats de l'année.

Ces taux importants de CDD s'expliquent notamment par :

- la saisonnalité qui concerne les grands secteurs employeurs de l'archipel, dont la construction ou le tourisme ;
- Un faible recours à l'annualisation du temps de travail par les entreprises, qui renforce le recours au CDD pour les activités soumises à cette saisonnalité (fin des CDD avant la période hivernale même si les salariés peuvent ensuite être de nouveau recrutés lors de la reprise en fin d'hiver ou au début du printemps) ;
- et par ailleurs, par l'état du marché du travail : les CDD peuvent être mobilisés pour des pré-recrutements, mais peuvent également être une réponse à la demande de salariés ne souhaitant pas s'engager sur une longue période.

Répartition par type de contrats

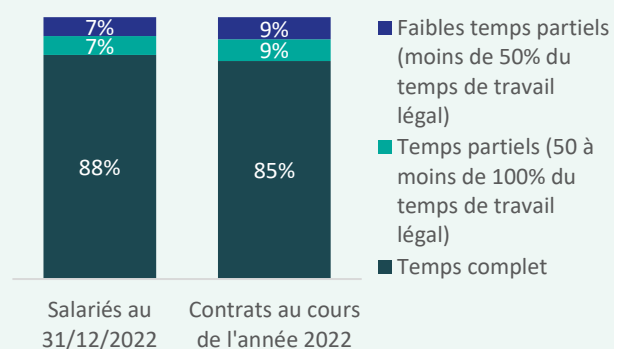
Source : CPS SPM d'après DADS



Le taux de temps partiel est en revanche en dessous des moyennes de l'emploi salarié privé dans l'Hexagone : Il est de 14% pour les salariés en emplois au 31/12, contre 20,4% dans l'hexagone.

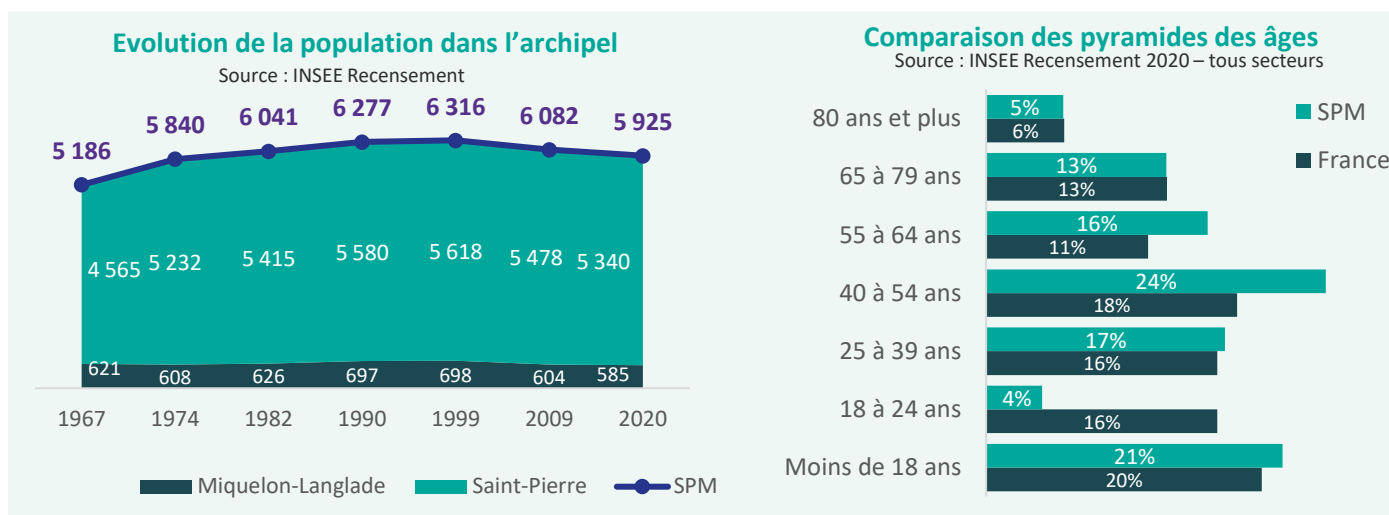
Répartition par temps de travail

Source : CPS SPM d'après DADS



Les facteurs d'évolution communs aux entreprises de Saint Pierre et Miquelon

Les facteurs démographiques sont déterminants pour les entreprises et les enjeux emplois et formation



Le solde de population est négatif depuis quelques années, avec une inflexion de la courbe depuis le début des années 2020, avec des effets :

- sur la taille du marché intérieur, et donc de l'activité des entreprises, notamment de commerce et de services aux personnes ;
- sur la structure de la population et la taille du vivier de main d'œuvre, marqué par ailleurs par un vieillissement légèrement plus important que la moyenne nationale.

La population est vieillissante

avec une part de personnes de 55 ans et plus légèrement supérieure à celle de la moyenne nationale.



La décroissance de la population pourrait s'accroître comme l'a diagnostiqué Archipel Développement en raison du faible taux de retours des jeunes partis faire des études supérieures dans l'hexagone ou au Canada (environ 2/3 de chaque classe d'âge) et avec le risque d'une accélération du départ des seniors (ayant des petits-enfants en métropole, départs d'une partie des retraités de la fonction publique).

Une stratégie d'attractivité est en cours de mise en œuvre par la collectivité territoriale afin d'inverser la tendance de ce déficit de population, qui représente un danger pour l'économie essentiellement présente, c'est-à-dire basée sur la production de biens et de services pour les personnes et entreprises de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cette stratégie vise 2 axes :

- Attirer des individus en tant que potentiels salariés des entreprises locales ou entrepreneurs
- Accompagner les porteurs de projets locaux.

Facteurs géographiques et économiques agissant sur le territoire et l'activité

Un ensemble de facteurs, dont l'impact peut être assez négatif

Qualification des principaux facteurs par les entreprises répondantes à l'enquête

Source : Enquête GPEC 2023



⊗ L'éloignement du territoire national et l'insularité

Ils se traduisent par des délais d'approvisionnement très importants du fait de la forte dépendance au trafic maritime, qui pénalisent l'activité des entreprises et les obligent à disposer de stocks importants.

L'éloignement peut également freiner l'usage de certains équipements par exemple informatiques car la location, courante dans l'hexagone n'est pas proposée par les fournisseurs pour des entreprises de SPM.

L'insularité s'accompagne de problèmes logistiques internes à l'archipel pour l'approvisionnement de Miquelon depuis Saint-Pierre.

L'éloignement est également un frein à l'attractivité pour l'accueil de nouveaux résidents ou pour le développement des activités touristiques pour des flux venant de la métropole

⊗ L'augmentation des coûts dans leur ensemble, notamment à la suite de la reprise post COVID, et l'augmentation de l'inflation concernent tous les secteurs

L'explosion des coûts du transport bouscule les équilibres budgétaires et tarifaires des entreprises et peut freiner également les projets d'exportation.

L'inflation plus importante que dans l'hexagone affecte les dépenses des ménages avec un impact fort sur le commerce ou les activités de loisirs notamment.

+ La proximité du territoire nord-américain est majoritairement vue comme un facteur positif par les entreprises interrogées, malgré des relations économiques de dépendance vis-à-vis du Canada

⊗ Des règles internationales qui limitent l'activité

Les effets de la proximité du Canada sont davantage constatés au niveau culturel qu'économique. En effet, le peu d'exportations réalisées par les quelques secteurs concernés (la pêche, les services et marginalement l'artisanat d'art) est fortement concentré vers le Canada. Ne faisant pas parti de l'espace Schengen, SPM ne bénéficie pas des dispositions du CETA en termes d'échanges commerciaux avec le Canada. Il revient à chaque entreprise souhaitant exporter à mener ses propres démarches.

Ainsi l'opportunité offerte par la proximité d'un grand marché est à ce jour très limitée pour les entreprises de l'archipel.

Au-delà du point de vue économique, ces règles limitent aussi les échanges de travailleurs et le partage des compétences :

- Restriction des possibilités de travail des saint-pierrais au Canada compte-tenu des législations provinciales en matière de droit et règles de travail (des agréments nécessaires)
- Une non-reconnaissance des diplômes, un frein pour les professions réglementées (sanitaire, social, sécurité, ...).



⊗ Le régime fiscal spécifique

La compétence en matière de fiscalité locale et des droits de douanes revient au Conseil territorial. Une des principales caractéristiques de la fiscalité locale est l'absence de contribution indirecte telle que la TVA.

Ce sont les montants et la complexité des taxes douanières qui semblent particulièrement ressenties négativement par les entreprises. D'ailleurs certaines militent pour une modification du système et la mise en place de la TVA qui, selon les activités seraient jugées plus avantageuses ou égalitaires.

⊗ Une taille restreinte du marché alors que l'activité des entreprises est essentiellement locale

La consommation des ménages et des administrations reste l'un des principaux moteurs de l'économie. Cette taille restreinte du marché, dans un contexte de baisse possible de la population, limite de fait l'augmentation du nombre de clients, avec la nécessité de rechercher une forme d'équilibre entre les différents acteurs économiques. Les développements d'entreprises se font prioritairement par la diversification de services offerts (ex : services supplémentaires associés à la vente) ou la recherche de nouvelles activités non déjà présentes dans l'archipel.

⊗ Une « réglementarisation » des métiers

Les réglementations en faveur de la protection de la sécurité et de la santé tant des salariés que des consommateurs ont conduit à la mise en place d'obligations de formation ou même de certification pour l'exercice de certains métiers. Ces obligations peuvent sembler plus difficiles à remplir alors que la polyvalence est très développée.



+ Les technologies métiers et la digitalisation

Le développement des technologies est considéré comme un levier de productivité notamment dans un contexte de pénurie d'emploi.

Comme pour l'ensemble du territoire, la digitalisation des activités, notamment administrative et de gestion commerciale se déploie, facilitée notamment par la mise en place d'un réseau très haut débit grâce au câble sous-marin reliant l'archipel à la fibre-optique.

Elle est perçue comme facilitatrice de nombreuses démarches mais elle est aussi imposée par la digitalisation généralisée de tous les secteurs d'activités, notamment des clients, donneurs d'ordre et administrations.

Comme dans l'hexagone, elle nécessite toutefois un socle de compétences numériques dont tous les salariés ne disposent pas toujours (suivant les âges ou les métiers).



⊗ + La transition écologique

Elle est d'abord perçue par le biais des mises aux normes nécessaires. Les réglementations en matière d'énergie, de gestion des déchets, de normes sur les matières premières ou de matériaux impliquent notamment des effets sur les investissements.

Cependant, alors que l'archipel est actuellement totalement dépendant aux hydrocarbures en termes d'énergie, le développement annoncé des énergies renouvelables* pourrait constituer, à termes, de nouvelles activités qui auront besoin de mobiliser des compétences fortes et techniques. Des effets sensibles pourraient être attendus sur les activités et les métiers de la construction (parc éolien en projet), du bâtiment (isolation ; rénovation ; nouveaux matériaux), des équipements énergétiques...

**Décret n° 2023-915 du 3 octobre 2023 relatif à la programmation pluriannuelle de l'énergie de l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon*



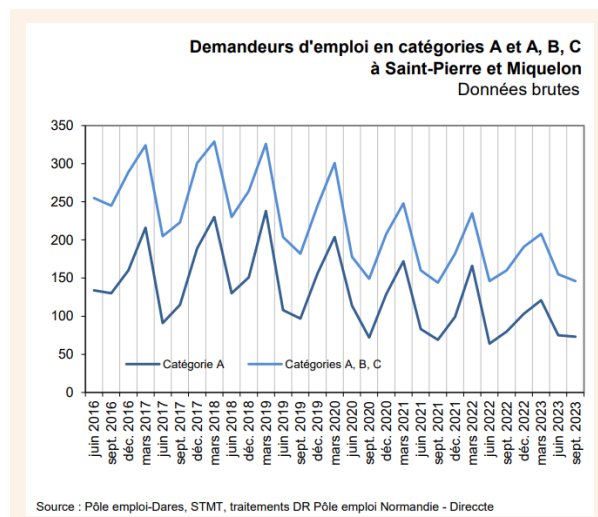
Le manque de main d'œuvre, facteur structurant de l'économie

Le marché de l'emploi se caractérise par une très faible part de demandeurs d'emplois au sein de la population active

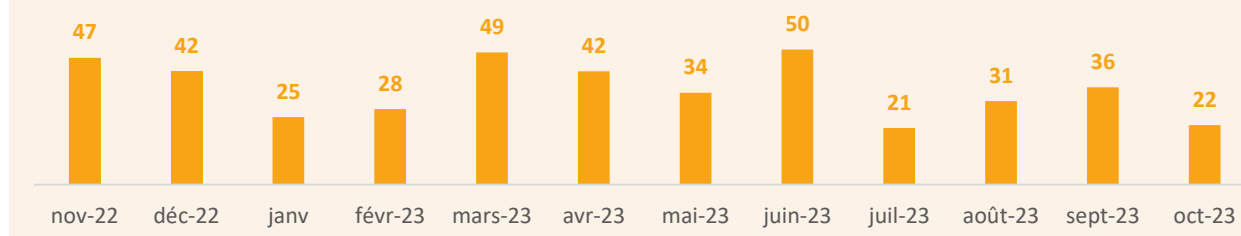
Le nombre de demandeurs d'emplois connaît une baisse tendancielle depuis plusieurs années.

Par ailleurs, une part significative de ces demandeurs d'emploi sont des actifs concernés par des situations de saisonnalité, et dont l'inscription à Pôle Emploi est liée à la suspension des activités extérieures en hiver (Construction, pêche, agriculture, ...).

Fin septembre 2023, 148 demandeurs d'emplois étaient inscrits à Pôle Emploi, dont 74 en catégorie A (Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi)

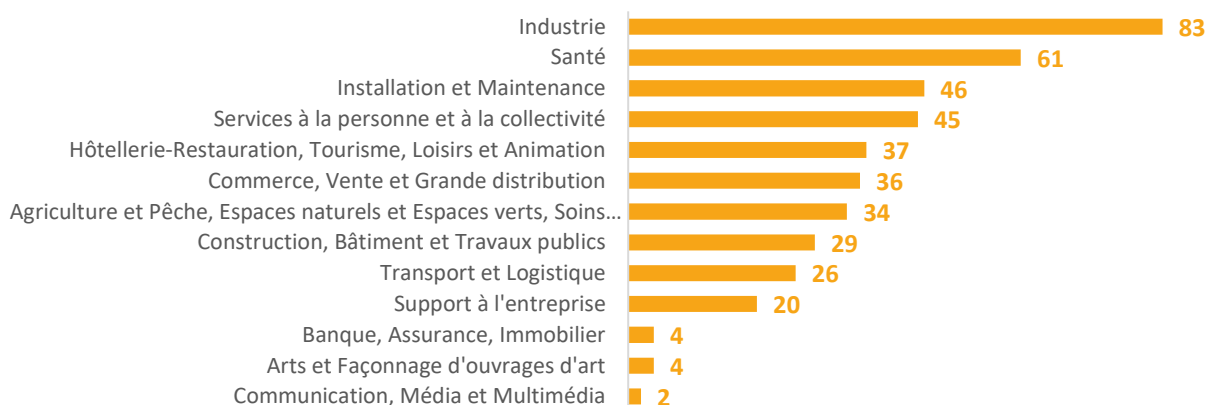


Au regard de ce nombre faible de demandeurs d'emplois, une moyenne de 35 offres d'emploi publiées mensuellement par Pôle emploi (pour tous types d'employeurs privés ou publics)



Source : Pôle Emploi – Exploitation Paradoxes – Alixio Group

Nombre d'offres par domaine professionnel* (quel que soit le secteur d'activité des employeurs, publics et privés)



* Domaine professionnel : il s'agit des domaines professionnels des métiers et non des secteurs d'activités des entreprises qui recrutent

Les métiers recherchés dans les offres diffusées sur Pôle Emploi entre novembre 2022 et octobre 2023 (selon nomenclature ROME)

Source : Pôle Emploi – Exploitation Paradoxes – Alixio Group

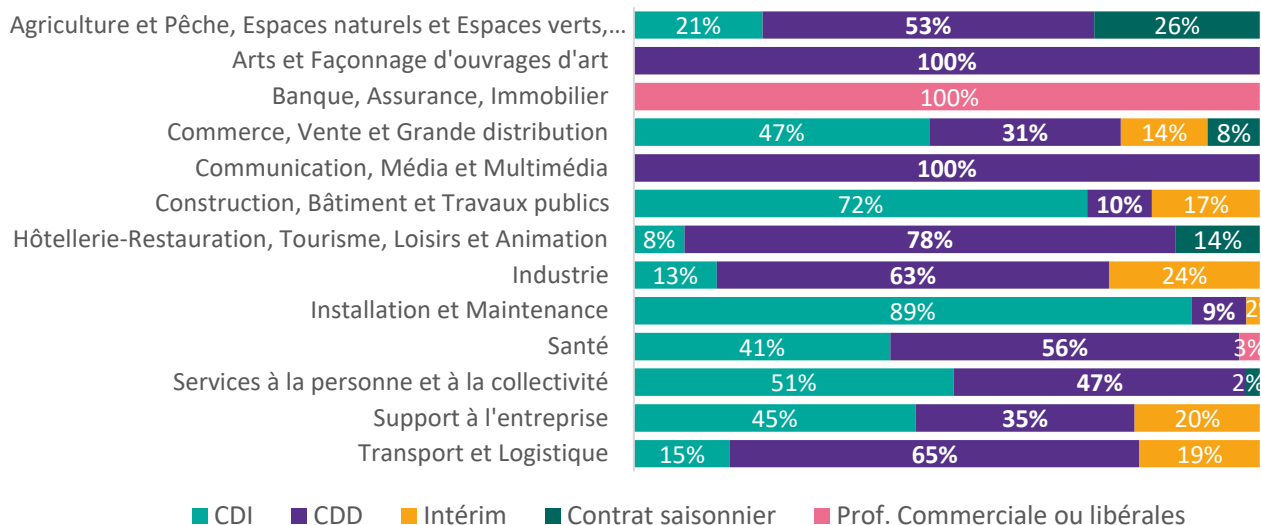
Industrie		Commerce, Vente et Grande distribution	
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	50	Vente en alimentation	11
Conduite d'équipement de production alimentaire	6	Boulangerie - viennoiserie	7
Conduite d'équipement d'usinage	5	Relation commerciale en vente de véhicules	6
Abattage et découpe des viandes	4	Assistanat commercial	5
Montage-assemblage mécanique	2	Management en force de vente	2
Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	2	Poissonnerie	2
Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)	2	Direction de magasin de grande distribution	2
Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	2	Coiffure	1
Intervention technique en études, recherche et développement	2	Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	
Façonnage et émaillage en industrie céramique	2	Arboriculture et viticulture	25
Conception et dessin produits mécaniques	1	Aide agricole de production fruitière ou viticole	4
Design industriel	1	Conduite d'engins agricoles et forestiers	3
Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois	1	Santé animale	1
Encadrement d'équipe en industrie de transformation	1	Aide aux soins animaux	1
Management et ingénierie d'affaires	1	Construction, Bâtiment et Travaux publics	
Management et ingénierie qualité industrielle	1	Pose et restauration de couvertures	9
Santé		Montage d'agencements	6
Soins d'hygiène, de confort du patient	40	Peinture en bâtiment	4
Personnel polyvalent des services hospitaliers	16	Conduite de travaux du BTP et de travaux paysagers	3
Soins infirmiers généralistes	2	Préparation du gros oeuvre et des travaux publics	3
Soins infirmiers spécialisés en puériculture	2	Direction de chantier du BTP	1
Conduite de véhicules sanitaires	1	Construction en béton	1
Installation et Maintenance		Installation d'équipements sanitaires et thermiques	1
Mécanique automobile et entretien de véhicules	25	Maçonnerie	1
Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	8	Transport et Logistique	
Maintenance électrique	4	Magasinage et préparation de commandes	12
Maintenance des bâtiments et des locaux	4	Intervention technique d'exploitation logistique	8
Réparation de carrosserie	2	Manoeuvre et conduite d'engins lourds de manutention	3
Supervision d'entretien et gestion de véhicules	1	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	1
Installation et maintenance en nautisme	1	Conduite d'engins de déplacement des charges	1
Installation et maintenance d'automatismes	1	Exploitation des opérations portuaires et du transport maritime	1
Services à la personne et à la collectivité		Support à l'entreprise	
Nettoyage de locaux	8	Comptabilité	5
Services domestiques	8	Achats	3
Assistance auprès d'adultes	8	Accueil et renseignements	3
Intervention sociale et familiale	4	Stratégie commerciale	2
Formation professionnelle	4	Opérations administratives	1
Intervention socioéducative	3	Assistanat en ressources humaines	1
Développement local	2	Production et exploitation de systèmes d'information	1
Action sociale	2	Secrétariat	1
Intervention socioculturelle	2	Administration des ventes	1
Supervision d'exploitation éco-industrielle	1	Développement des ressources humaines	1
Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	1	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	1
Assistance auprès d'enfants	1	Banque, Assurance, Immobilier	
Sécurité et surveillance privées	1	Transaction immobilière	4
Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation		Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	8	Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtement)	4
Personnel polyvalent d'hôtellerie	7	Communication, Média et Multimédia	
Éducation en activités sportives	5	Animation de site multimédia	2
Personnel polyvalent en restauration	4		
Personnel de cuisine	3		
Personnel d'étage	3		
Personnel d'attractions ou de structures de loisirs	1		
Animation d'activités culturelles ou ludiques	1		
Café, bar brasserie	1		
Accueil touristique	1		
Plonge en restauration	1		
Fabrication de crêpes ou pizzas	1		
Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	1		

* Rappel : il s'agit des domaines professionnels des métiers et non des secteurs d'activités des entreprises qui recrutent



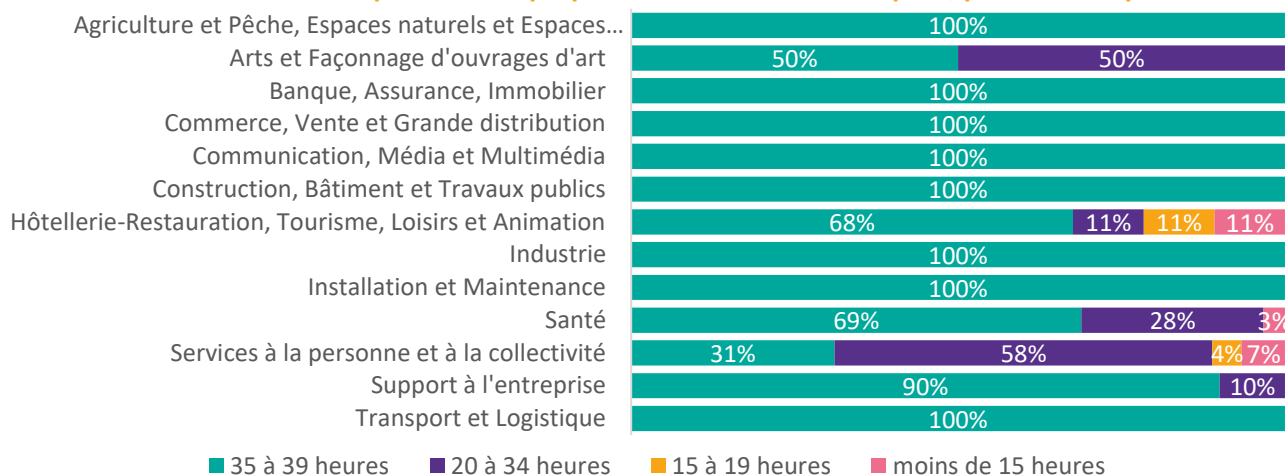
Seulement 37% des offres en CDI

Types de contrat proposés dans les offres d'emplois, par domaine professionnel*



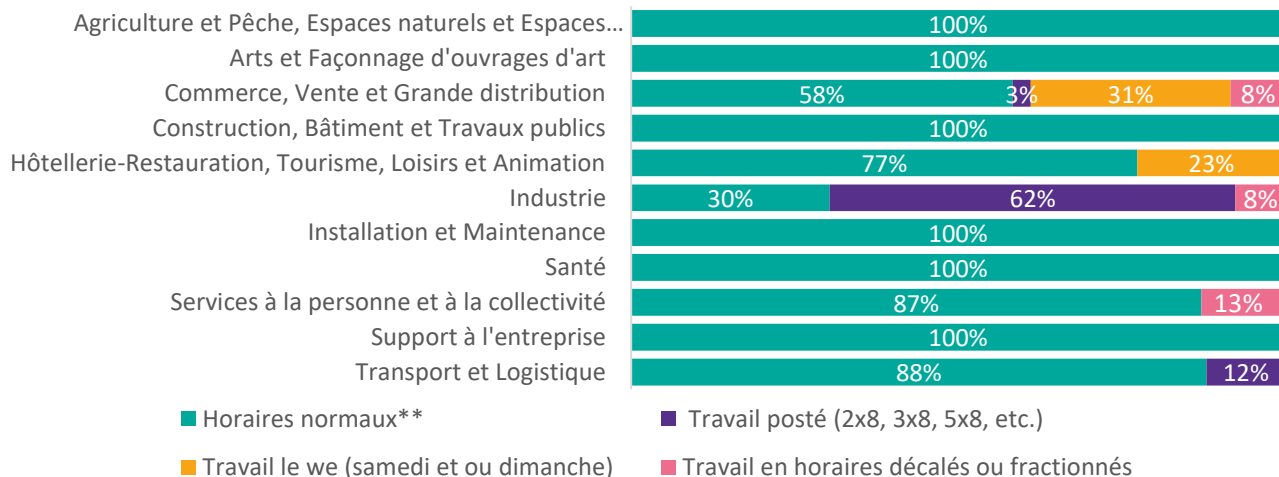
84% des offres en temps plein

Temps de travail proposés dans les offres d'emplois, par domaine professionnel*



78% des offres en horaires normaux**

Types d'horaires proposés dans les offres d'emplois par domaine professionnel*



* il s'agit des domaines professionnels des métiers et non des secteurs d'activités des entreprises qui recrutent

** horaires normaux : horaires non atypiques tels que travail le we, travail posté ou en horaires décalés ou fractionnés

Les besoins de recrutement des entreprises

Les besoins de recrutements sont importants, les deux tiers des entreprises interrogées indiquant qu'elles envisagent de procéder à des embauches dans les 3 années à venir.

Une partie de ces recrutements auront pour objectif de remplacer des départs, et notamment les nombreux départs en retraite qui devraient intervenir dans les prochaines années.

Mais ces embauches possibles relèvent également de projets de développement puisque près de la moitié des entreprises anticipent une évolution à la hausse de leurs effectifs.

2/3 des chefs d'entreprises interrogés envisagent de lancer des projets de recrutements dans les 3 prochaines années

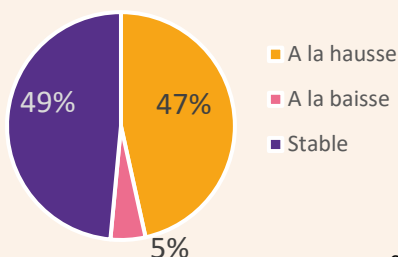
140 projets de recrutement pour les entreprises répondantes à l'enquête



Estimation : 350 projets de recrutement sur les 3

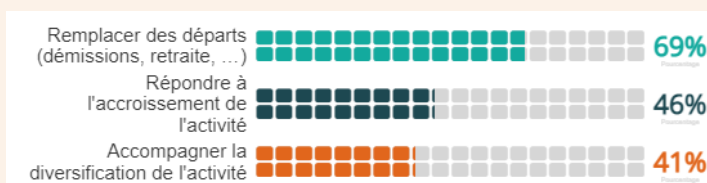
prochaines années Par extrapolation de ces résultats, ramenés au nombre d'employeurs privés du territoire

Evolution anticipée des effectifs par les entreprises



Source : Enquête GPEC 2023

Motivations des recrutements prévus



Nombre de chefs d'entreprises ayant répondu à l'enquête et ayant des projets de recrutement, par secteur

Source : Enquête GPEC 2023



Les difficultés de recrutement

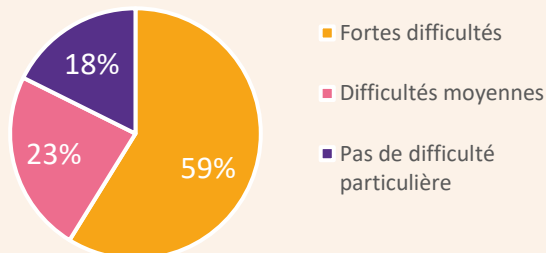
Les difficultés rencontrées dans les recrutements récents inquiètent les entreprises pour les besoins futurs

56% des entreprises interrogées ont réalisé des recrutements au cours des 2 dernières années

82% ont rencontré des difficultés moyennes ou fortes lors de ces recrutements

1^{er} raison de ces difficultés
Le nombre insuffisant de candidats en réponse aux offres

Niveau des difficultés rencontrées dans les recrutements passés

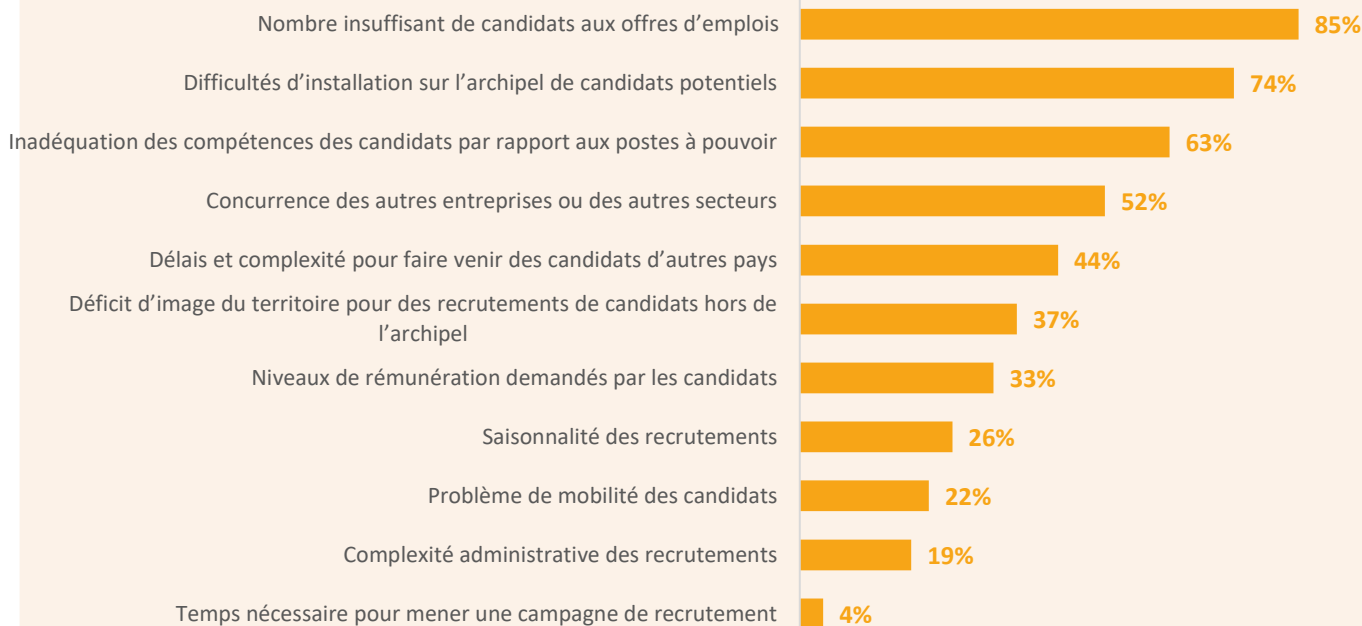


Source : Enquête GPEC 2023

Les raisons de ces difficultés sont largement connues et partagées

Principales raisons des difficultés de recrutement

Source : Enquête GPEC 2023



Un vivier de main d'œuvre insuffisant pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises

Pour rappel

- L'absence de main d'œuvre disponible compte-tenu du très faible nombre de demandeurs d'emplois, de la baisse de la population, et le plus faible retour des jeunes après leur formation dans l'hexagone est le 1^{er} facteur d'explication de ces difficultés.

- Les inquiétudes concernant les futurs recrutements sont d'autant plus fortes que ce déséquilibre pourrait s'intensifier dans les années à venir avec les nombreux départs en retraite.
- Ces difficultés sont encore plus aiguës à Miquelon où l'attractivité est plus faible compte-tenu des conditions spécifiques notamment en termes d'isolement et de manque de logement.

Une concurrence exacerbée entre secteur public et privé, et entre employeurs

Ce manque de main d'œuvre place les employeurs en situation de concurrence pour le recrutement de collaborateurs.

Cette concurrence est exacerbée par l'attractivité des emplois dans le secteur public dont les conditions de travail sont jugées plus attractives. Elle pourrait encore s'accroître en raison d'une prochaine vague attendue de nombreux départs en retraite à venir dans le secteur public.

Inadéquation des compétences des candidats aux emplois à pourvoir

Les principales raisons en sont :

- L'offre de formation métier limitée sur le territoire et faible retour des jeunes formés
- La montée du niveau de compétences des emplois
- Le manque de compétences nécessaires au développement des entreprises, notamment pour des compétences spécifiques dans le cadre des transitions et des évolutions technologiques ; sur le management technique et de proximité

Et à la fois la recherche d'une très forte polyvalence

Une évolution des attentes des candidats potentiels vis-à-vis de l'emploi

La recherche accentuée d'un équilibre vie professionnelle-personnelle de la part des candidats pénalise l'attractivité de certains secteurs comme l'hôtellerie restauration ou le commerce, notamment quand l'activité s'exerce le week-end et en soirée.

Les emplois saisonniers qui étaient traditionnellement pourvus par des étudiants se heurtent notamment à la diminution de leur souhait de travailler l'été.

Les recrutements hors de l'archipel sont indispensables mais se heurtent à des difficultés

Un déficit d'attractivité du territoire et notamment sur les conditions d'accueil de nouveaux arrivants : Manque de logements, coût de la vie...et conditions de vie spécifiques (éloignement ; étroitesse du territoire)

Complexité de mener un « bon » recrutement à distance : de nombreux désistements de candidats après quelques échanges ; coût budgétaire et temps des erreurs de recrutement

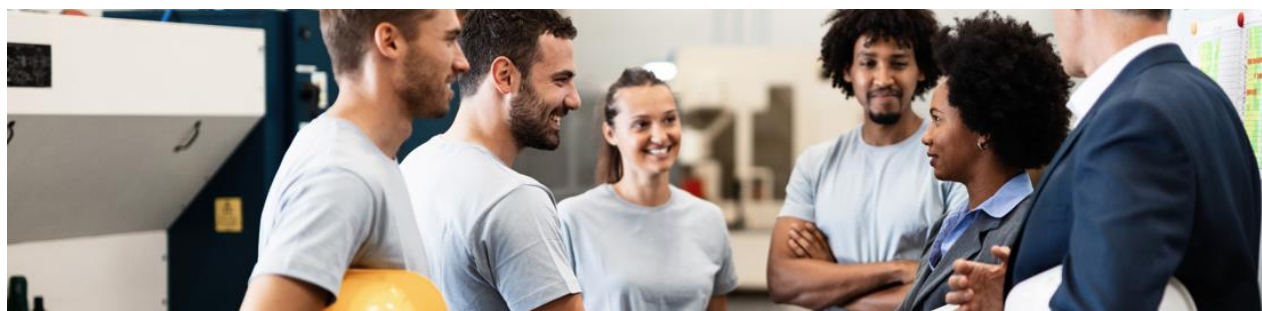
Délais et complexité des recrutements de main d'œuvre étrangère

Plus largement, complexité des démarches de recrutement

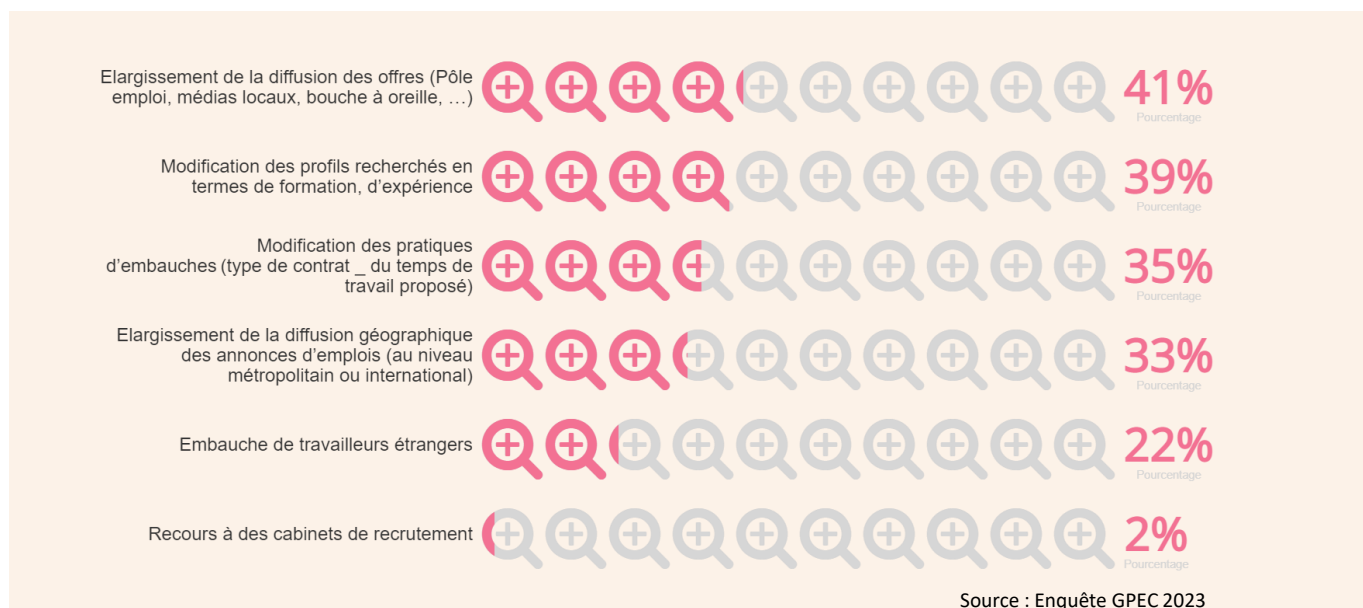
Complexité accentuée de la recherche de candidats compte-tenu de l'absence de main d'œuvre

Délais des recrutements allongés pour les candidats non présents dans l'archipel

Mise en conformité aux processus administratifs de l'embauche de main d'œuvre jugée plus contraignante.



Une adaptation par une partie des entreprises des pratiques en matière de recrutement pour faire face à ces difficultés



Les moyens mis en œuvre

Elargissement de la diffusion des offres d'emploi déjà largement répandues, via l'ensemble des relais possibles

Mais également **élargissement géographique** : à l'hexagone, et, principalement pour les métiers déjà en tension au niveau national ou pour les emplois moins qualifiés, vers les pays étrangers francophones.

- 1,3% de la population en emploi est de nationalité étrangère, avec une proportion de 2,9% pour les personnes relevant de la catégorie socio-professionnelle Ouvrier (source : recensement 2020)
- Développement du recours à des cabinets de recrutement par quelques entreprises.

A noter dans certaines entreprises, le recours à des agences d'intérim hexagonales pour l'intégration d'intérimaires qualifiés afin qu'ils puissent réaliser le transfert de leurs compétences aux autres salariés le temps de leur mission.

Elargissement des profils recherchés

Suivant les métiers et les niveaux de compétences nécessaires, même si le diplôme reste un facteur important de recrutement :

- recrutements de profils sans qualification ou dans d'autres domaines, que l'on va chercher à faire monter en compétences en interne.
- Recrutements de profils non forcément recherchés (ex dans le bâtiment : soudeur pour faire autre chose). Demande de forte polyvalence au sein de entreprises

Ces pratiques trouvent leur limite avec :

- les besoins de plus en plus élevés de spécialisation et de niveau de compétences dans de nombreux domaines,
- avec la « réglementarisation » de l'exercice de certains métiers (le fait que certaines habilitations ou certifications sont obligatoires pour l'exercice de l'emploi).

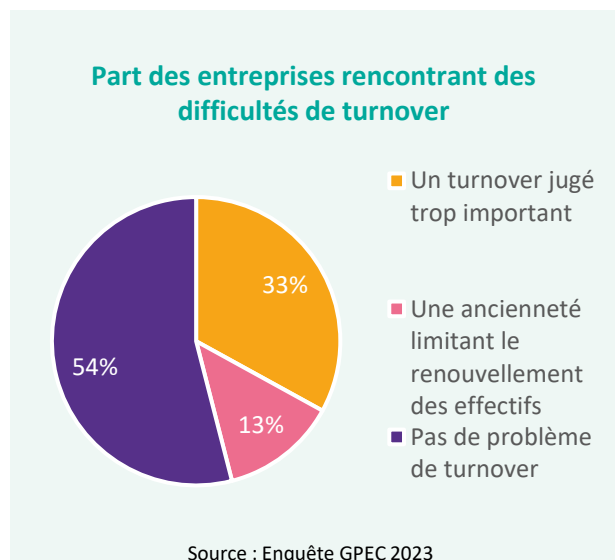
Des enjeux de fidélisation associés aux difficultés de recrutement

1/3 des entreprises répondantes à l'enquête font part d'un turnover trop important, très fortement lié aux difficultés de recrutement

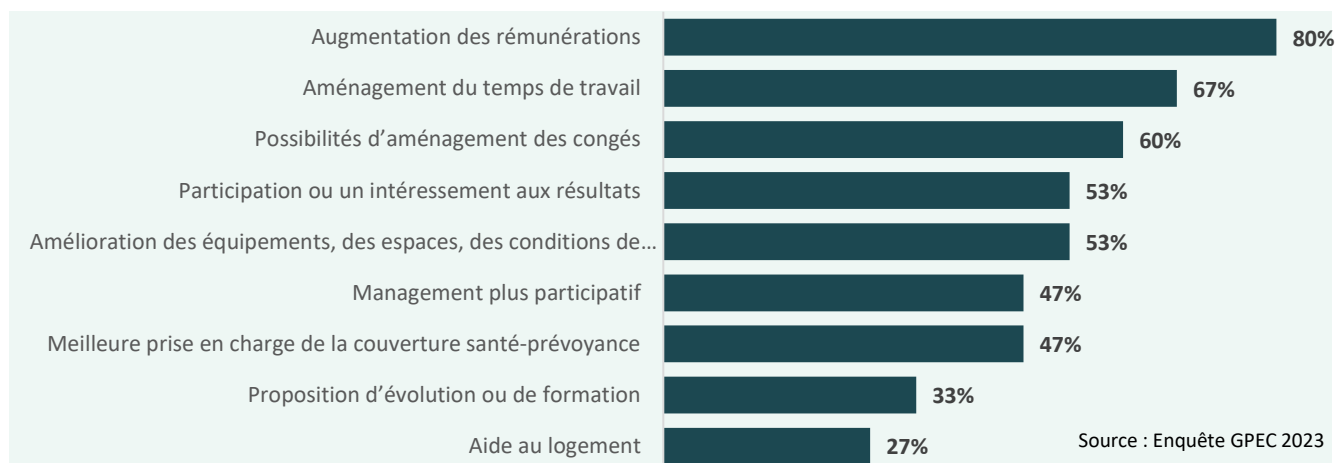
Pour les employeurs interrogés, ce turnover trop important est directement lié :

- à la mise en concurrence par les salariés des différents employeurs potentiels, et notamment des employeurs publics
- Et qui a conduit à une perte de la culture d'entreprise par les salariés

A noter que cette augmentation du turn-over est un phénomène que l'on observe dans beaucoup de secteurs en tension sur l'ensemble du territoire national. Dans l'archipel, comme ailleurs, cette augmentation de la mobilité des salariés implique le plus souvent de nombreux secteurs une adaptation des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines.



Une part significative des entreprises semble avoir pris des mesures pour favoriser la fidélisation de leurs salariés



Le 1^{er} levier actionné est celui de la rémunération

Au niveau sectoriel : augmentation des minima sociaux dans la convention collective du bâtiment.

Au niveau des entreprises : augmentation des salaires pour diminuer l'écart avec le secteur public, mais également politique d'harmonisation des salaires entre les collaborateurs.

Et propositions d'avantages associés :

- intéressement aux résultats de l'entreprise ;
- meilleure prise en charge de la prévoyance santé.

Des aménagements du temps de travail ou des horaires de travail

Cela est le cas notamment dans les secteurs en horaires décalés ou soumis au travail le week-end, en offrant la possibilité d'aménager les périodes de prise des congés quand l'activité le permet.

Quelques entreprises proposent également une aide ou un accompagnement au logement (ex : participation au loyer ou aide à trouver le logement).

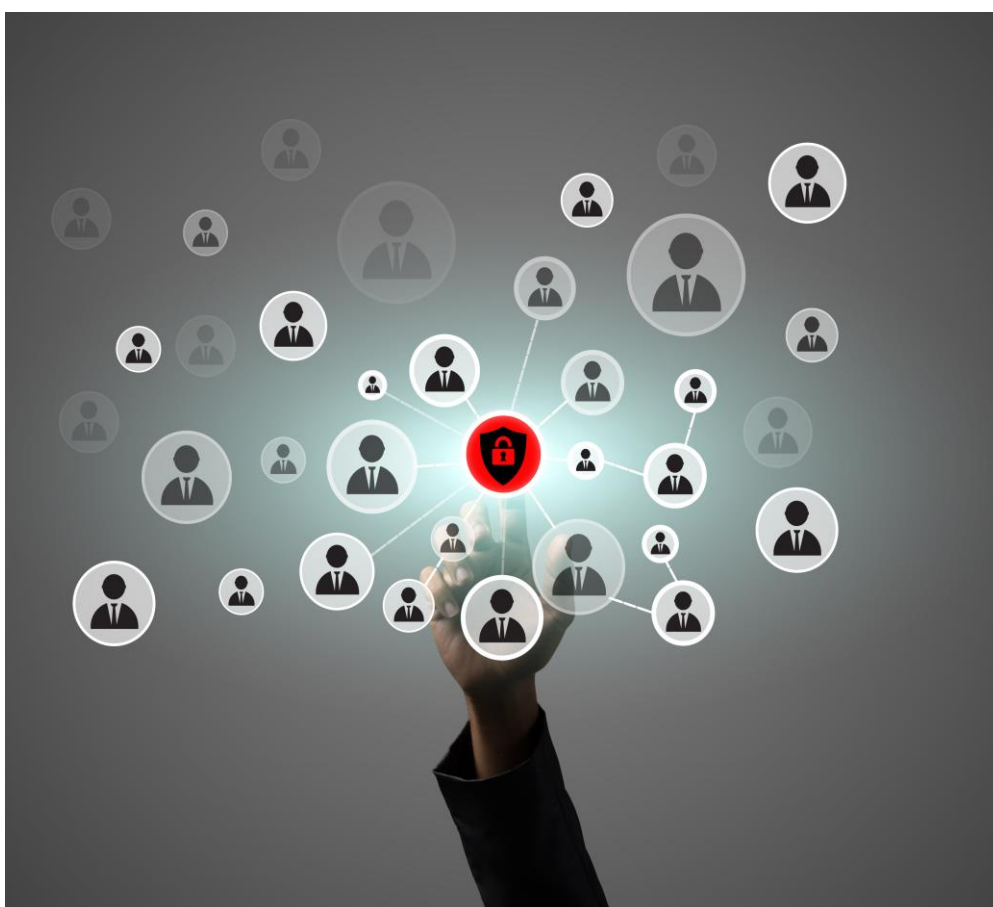
Aide au logement

Quelques entreprises proposent une aide au logement, autant comme levier d'attractivité au recrutement que de fidélisation.

Les pratiques managériales évoluent également dans certaines entreprises afin de favoriser la fidélisation par un management plus collaboratif en impliquant davantage les collaborateurs dans les décisions, dans les aménagements de l'entreprise, ...

Les évolutions professionnelles au sein de l'entreprise et la formation ne sont considérées ou mises en œuvre comme levier de fidélité que dans une minorité d'entreprise.

Certaines structures ont testé l'accompagnement à la VAE de quelques salariés, mais le processus a été long et n'a pas empêché les départs.



Les effets de ces difficultés en termes de ressources humaines



Effets sur la stratégies et l'organisation des entreprises

- › Resserrement des activités sur le cœur de métier, en limitant les possibilités d'innovation faute de compétences nouvelles pour les déployer
- › voire abandon de certains marchés faute de collaborateurs



Un risque de perte de savoir-faire

- › Départs en retraite non remplacés
- › Transfert de savoir-faire insuffisamment organisé



Effets sur les organisations, en limitant les effectifs en nombre

- › Réorganisation des activités et des responsabilités pour réaliser l'activité avec moins de personnel
- › Ce qui peut induire le besoin de moins de collaborateurs, mais :
 - encore plus qualifiés
 - et/ ou encore plus polyvalents



Un frein à l'activité, voire à son maintien

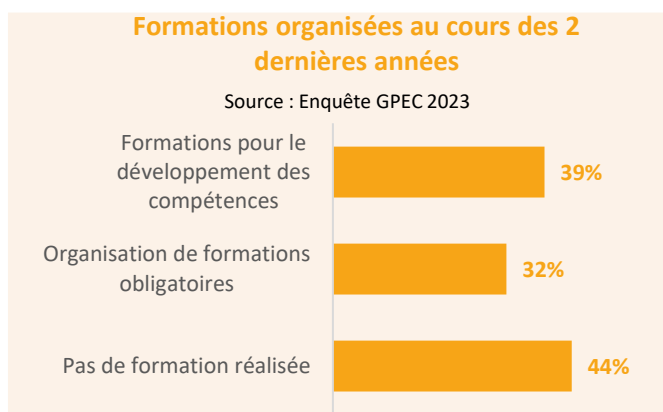
- › Par manque de ressources humaines pour la réalisation des activités
- › Par le manque d'apport d'expertise, de nouvelles compétences nécessaires face aux évolutions technologiques indispensables

Les pratiques des entreprises en termes de formation

Un recours à la formation continue qui reste limité

56% des chefs d'entreprises ayant répondu à la question dans l'enquête ont mis en œuvre des formations, principalement pour le développement des compétences, mais les formations obligatoires sont également importantes.

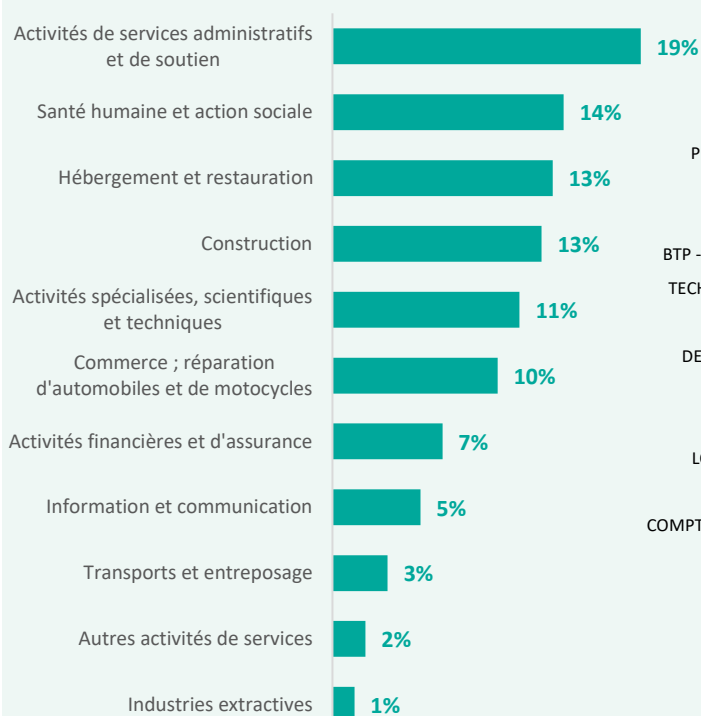
44% des chefs d'entreprises n'ont pas organisé de formation au cours des 2 dernières années.



Une partie de ces formations a été financée par AKTO

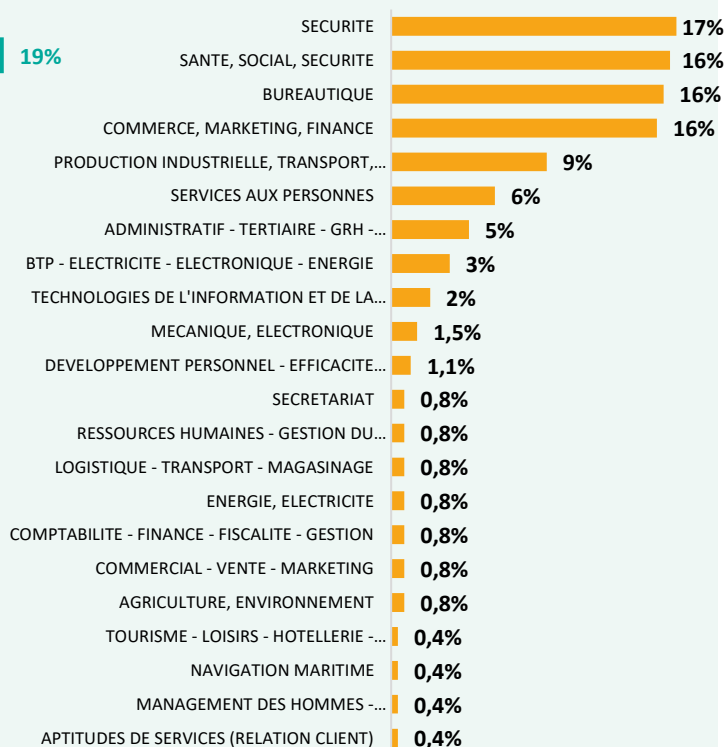
En cumul en 2022 et 2023 (données jusqu'en novembre), AKTO a financé la formation de **149 personnes**, travaillant dans **37 entreprises** (hors POEC et apprentissage)

Répartition des stagiaires des formations financées par AKTO par secteur d'activité de l'entreprise employeuse



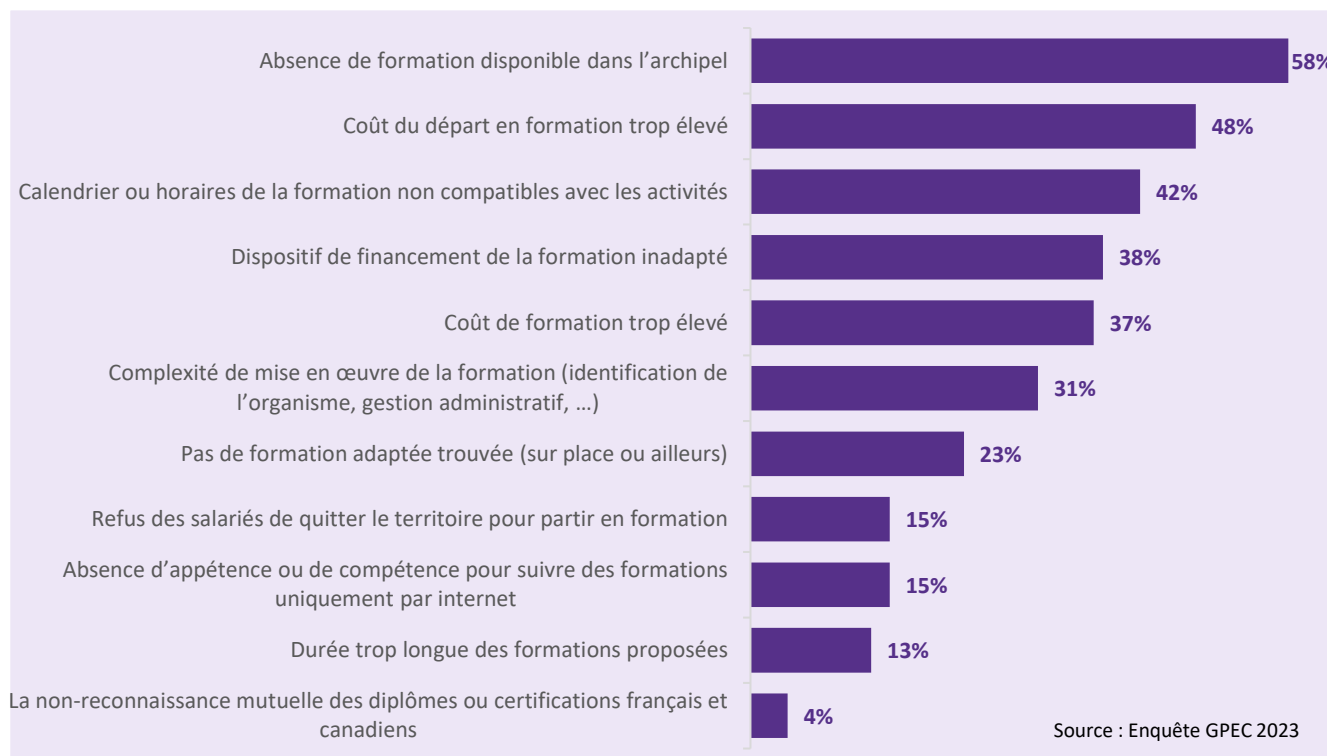
Source : Bases AKTO

Répartition des actions de formation financées par AKTO, par thématique



Source : Bases AKTO

Ce recours relativement limité s'explique par un certain nombre de freins



Une offre de formation locale limitée...

Pour la majorité des entreprises, le 1^{er} frein est l'absence de formation disponible sur le territoire, qui a conduit au faible développement de la « culture formation ».

... qui enchérit le coût du départ en formation

Puisque les coûts de déplacement sont élevés pour une formation en métropole, ou même au Canada.

... le rend plus compliqué à planifier

Les durées de déplacement allongeant significativement la durée de la formation, le remplacement du salarié parti, ou l'interruption de l'activité est plus pénalisante que dans d'autres territoires. Même pour les formations locales, les formations courtes sont préférées.

... et peut diminuer d'autant l'appétence des salariés à la formation

La faible envie des salariés de suivre des formations peut se constater dans tous les territoires. Elle peut être renforcée quand le départ sera accompagné d'un long déplacement.

Complexité ressentie de la gestion des dossiers de formation

Cette complexité est d'autant plus ressentie que les règles ont évolué au cours des dernières années. Les chefs d'entreprise comme les salariés sont peu familiers des dispositifs de formation (introduction récente par exemple du CPF), ils ne disposent pas toujours des compétences nécessaires à l'établissement d'un plan de formation, ... facteurs qui freinent également le recours.

Une réticence à des formations interentreprises locales

L'absence d'anonymat lors des formations organisées localement peut également freiner certaines entreprises qui ne souhaitent pas faire connaître les sujets sur lesquelles elles travaillent. Cette réticence est également un frein aux possibilités de mutualisation des besoins pour l'organisation de formations adhoc dans l'archipel.

Les organismes de formation mobilisés

La priorité est bien sûr donnée aux organismes de formation locaux quand cela est possible.

Mais compte-tenu de **besoins très diversifiés**, le recours à des formations dispensées par des **organismes hexagonaux est dominant**.

- 68% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont eu recours dans les 2 dernières années à au moins un organisme situé en métropole
- 60% des formations financées par AKTO ont été dispensées par un organisme de l'hexagone.

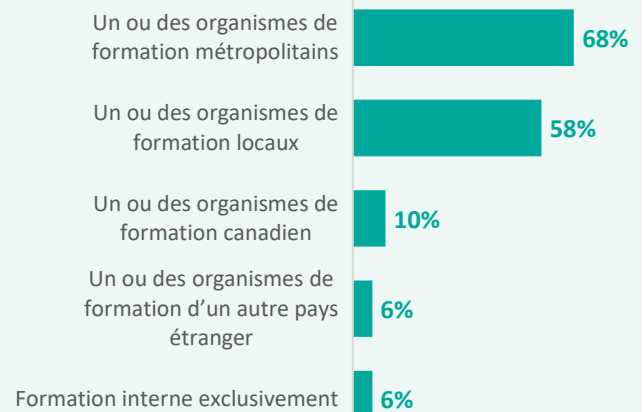
A noter qu'une partie des formations dispensées par des organismes métropolitains, le sont à distance.

La formation présentielle en organisme de formation est classiquement la modalité privilégiée par les chefs d'entreprises interrogés. Mais la formation mixte arrive en 2^e position.

Le recours à la formation à distance associant temps synchrone et asynchrone semble plus important que dans l'hexagone. L'AFC et la CACIMA propose d'ailleurs l'accès à ce type de formation

Organismes mobilisés par les entreprises

Source : Enquête GPEC 2023



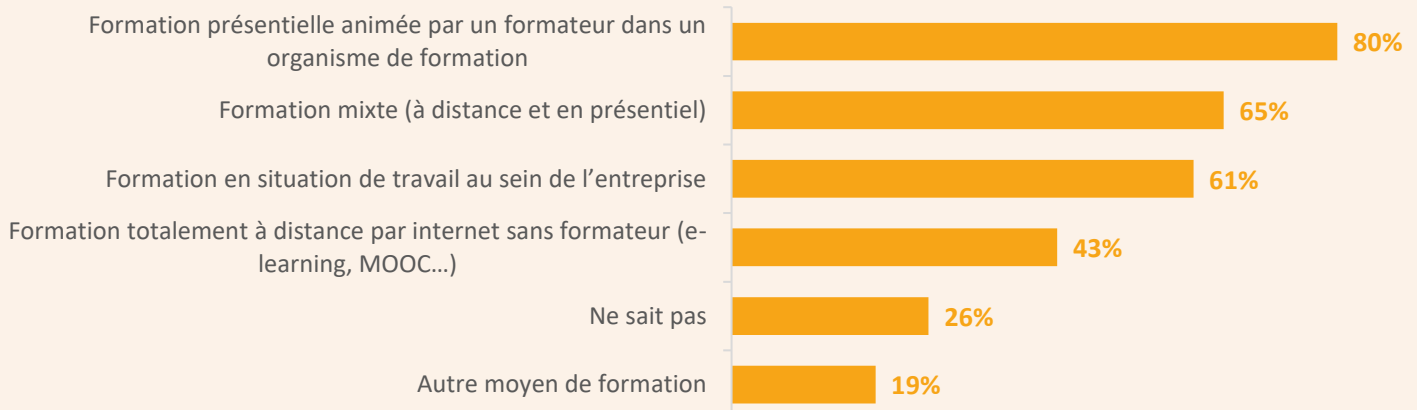
Le recours à des organismes de formation étrangers, canadiens ou autre, est assez limité

Il est le plus souvent choisi pour des raisons de coût et d'organisation du départ en formation. Pour rappel, ces formations ne peuvent être financées par AKTO puisque dispensées par des organismes étrangers.

Suite aux modifications des règles de financements et de l'augmentation des coûts de transports, certains chefs d'entreprise indiquent vouloir reconsidérer la possibilité d'organiser davantage de formations au Canada.

Modalités de formations privilégiées

Source : Enquête GPEC 2023



Un très faible recours à l'alternance à ce jour

Ce faible recours s'explique d'abord par la mise en place récente du CFA*

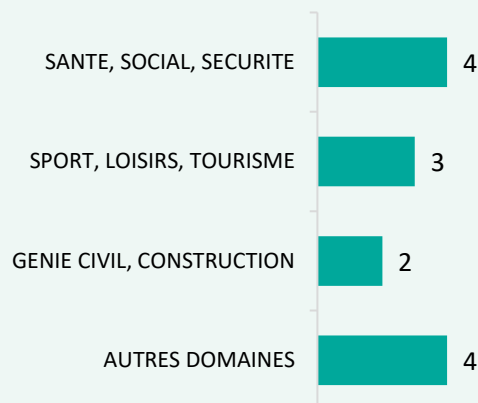
14 apprentis en 2022 et 2023

- 12 contrats d'apprentissage engagés en 2022, et 2 au premier semestre 2023
- 12 des apprentis sont essentiellement formés par le CFA de la CACIMA
- Seulement 2 contrats sont dispensés par un organisme métropolitain

*(voir partie formation)

Contrats d'apprentissage par domaine de formation préparé

Source : AKTO



Si l'offre ou l'accès se développaient, l'alternance pourrait être davantage mobilisée par les entreprises

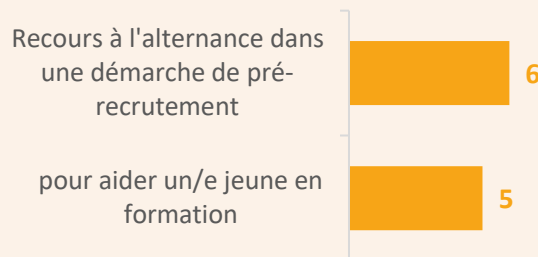
Les entreprises qui y ont recours indiquent qu'il s'agit d'abord d'une **démarche de pré-recrutement** mais c'est également le moyen de contribuer à la formation d'un jeune du territoire.

Près de la moitié des chefs d'entreprises de l'enquête indiquent qu'ils pourraient y avoir recours à l'avenir.

Les freins principaux au recours sont une mauvaise information sur ce dispositif, la complexité du tutorat à mettre en place, mais également (et surtout ?) la crainte de former des personnes qui ensuite quitteraient l'entreprise.

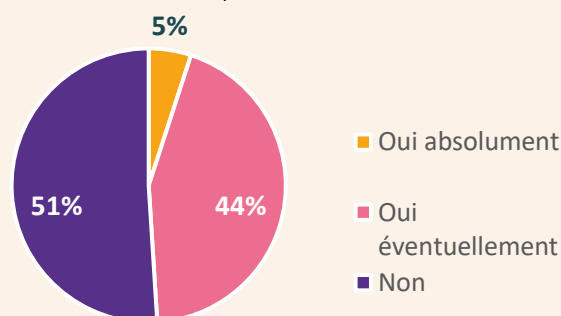
Motivation du recours actuel à l'alternance

Source : Enquête GPEC 2023



Intention de recours à l'alternance

Source : Enquête GPEC 2023



Un besoin global de montée en compétences dans le domaine des ressources humaines



Une évolution des compétences nécessaire compte-tenu ...

...de l'évolution du contexte de l'emploi

La généralisation des tensions au recrutement, la pénurie de main d'œuvre dans l'archipel et l'augmentation du turnover dans de nombreuses entreprises sont des préoccupations auxquelles les chefs d'entreprises n'étaient pas ou peu confrontés auparavant.

... d'une certaine méconnaissance des dispositifs emploi et formation pouvant être mobilisés

Notamment, la réforme de la formation, le nouveau système de financement mais également les outils et leviers que peuvent mobiliser les chefs d'entreprises ou les salariés sont encore mal connus.

...de l'évolution de la pyramide des âges dans les entreprises

Le vieillissement des chefs d'entreprises eux-mêmes et de leurs salariés a fait émerger un besoin d'anticipation de la gestion des compétences au sein des entreprises afin d'assurer le transfert des savoir-faire.



Une évolution des compétences nécessaire pour ...

... assurer la conformité de la gestion des ressources humaines à la réglementation

Notamment dans un tissu majoritairement composé de TPE dans lequel traditionnellement les fonctions RH sont assurées par des non spécialistes qui peuvent par ailleurs être mobilisés davantage sur leur cœur de métier.

... optimiser autant que possible les pratiques en réponses aux enjeux

Les défis du territoire sont réels et importants mais l'évolution et l'optimisation des leviers disponibles, en matière de recrutement, d'alternance, de management, de programmation du temps de travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ... sont autant d'outils mobilisables pour y faire face.



Que faut-il retenir ?



300 entreprises privées, de petites tailles

- faible représentation des activités industrielle ou de fabrication, autre qu'artisanale
- Des marchés essentiellement présentiels

1500 salariés

L'emploi salarié a augmenté au cours des dernières années. Il se caractérise par la forte saisonnalité de certains secteurs, et un recours élevé au CDD



6 grandes catégories de facteurs impactent les entreprises et les emplois de l'archipel

- Parmi eux, les enjeux démographiques ont une incidence actuelle et future particulièrement sensible
- L'insularité et l'éloignement de l'hexagone complexifient les réponses possibles à apporter aux enjeux des entreprises et de l'emploi.



D'importants besoins de recrutements : 350 projets à 2 ans, besoins qui pourraient se poursuivre pour accompagner le développement des entreprises et pour remplacer les départs en retraite

Besoins qui se heurtent à de fortes difficultés, et notamment à la faiblesse du bassin d'emploi



Un développement des compétences nécessaires pour faire face aux évolutions et enjeux du territoire et des secteurs

Une montée des niveaux de compétences des emplois ou des recrutements pour de nombreux métiers et domaines

Des besoins transverses à tous les secteurs de développement des compétences

- transverses : digitalisation
- gestion et stratégie d'entreprise
- commerciales et marketing
- logistiques
- juridiques et RSE



Un recours limité à la formation et très faible à l'alternance



Diagnostic socio-économique et analyse prospective par grand secteur

Les grands secteurs d'activités sont présentés ici en fonction de leur poids dans l'emploi local

Pour les analyses, des regroupements sectoriels ont été adoptés pour permettre une consolidation de données et informations disponibles. Ces regroupements sont réalisés selon une double logique d'adaptation à la nomenclature des activités de l'INSEE et aux domaines de compétences concernés.

Le commerce et services associés

Le grand secteur du commerce incluant les activités de réparation automobile et d'autres bien représente 26% des emplois salariés du secteur privé.

Il présente une légère baisse tant du nombre d'entreprises que de salariés essentiellement due aux activités de l'alimentaire.

Il est marqué par une forte part de contrats à durée déterminée avec un écart important entre le nombre de contrats passés sur l'année par rapport au nombre de salariés présents dans les entreprises au 31/12 (-55%).

Cet écart est le plus fort dans les activités de commerce et fabrication alimentaire et plus faible pour le commerce et réparation.



80 employeurs au 31/12/2022

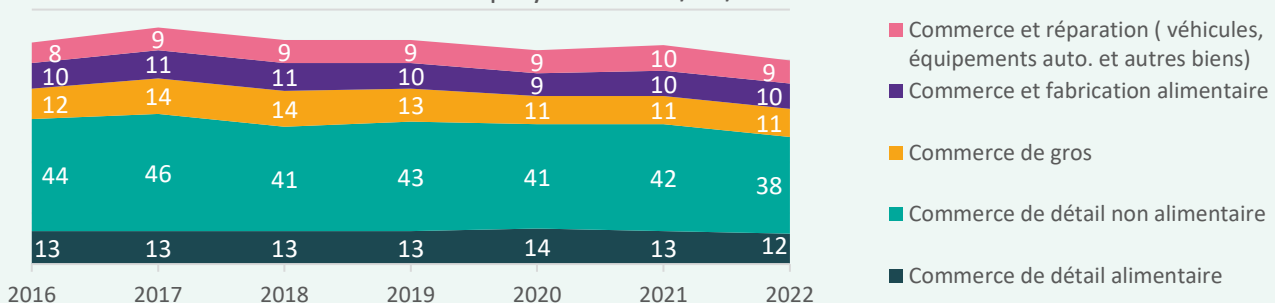


399 salariés en emploi au 31/12/2022

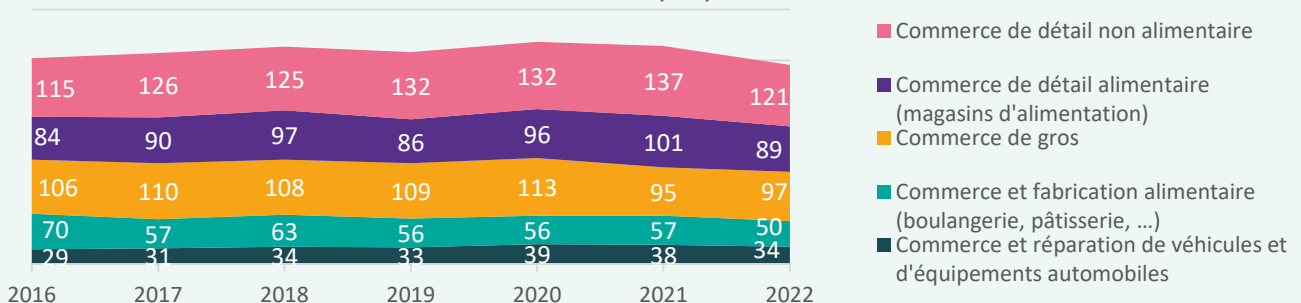
640 contrats en flux au cours de l'année 2022

Evolution des entreprises et des emplois

Evolution du nombre d'employeurs au 31/12/2022 selon le secteur d'activité



Evolution du nombre de salariés au 31/12/2022 selon le secteur d'activité



Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Les facteurs d'influence sur l'activité des entreprises, leurs emplois et les compétences

Le commerce fait face aux effets de plusieurs facteurs identifiés globalement dans l'archipel

La taille du marché limite logiquement l'activité

Le nombre de commerces de détail (alimentaire ou non alimentaire) reporté au nombre d'habitants serait toutefois au-dessus de la moyenne nationale. Les tendances démographiques aujourd'hui à la baisse, auxquelles s'ajoutent les difficultés de pouvoir d'achat font craindre une baisse de l'activité avec un impact possible sur l'emploi.

Les délais d'approvisionnement

Ils sont particulièrement impactant sur les entreprises de commerce, quelle que soit leur activité, mais tout particulièrement pour le commerce alimentaire pour lequel la gestion des produits soumis à DLC impose des contraintes supplémentaires.

La gestion des stocks associés est donc particulièrement stratégique. Disposer de stocks importants est indispensable, et leur gestion optimisée fait partie des compétences indispensables pour les entreprises.



Les coûts d'approvisionnement

Ils ont explosé depuis le COVID et se sont accompagnés du durcissement des conditions des fournisseurs. Ces coûts s'ils devaient se maintenir impactent directement les activités commerciales. Les droits de douanes qui peuvent varier très fortement en fonction des produits et des provenances, et le paiement des taxes à la réception des produits sur le territoire imposent une gestion très stricte de la trésorerie et d'intégrer ces coûts dans la stratégie d'offre et tarifaire des établissements.

La réglementation

Le respect des réglementations joue sur plusieurs volets

- en matière de sécurité et d'environnement : pour l'aménagement et les équipements des locaux, ainsi que pour l'approvisionnement pour ces équipements qui limitent les possibilités d'achat au Canada
- en matière de gestion des ressources humaines, avec une mise en conformité nécessaire
- La « réglementarisation » des métiers pour les activités de services liées au commerce : qui nécessite l'obtention d'habilitations ou de certifications variées selon les produits vendus et installés

S'y ajoutent plus spécifiquement :

Le développement de la concurrence, avec :

- une évasion commerciale résultat du développement du e-commerce et de l'achat direct par les habitants de l'archipel à Terre Neuve
- et un renforcement de la concurrence intra-archipel avec un positionnement de plus en plus large de certains commerces qui étendent leur gamme de produits.

L'évolution des comportements de la clientèle, en lien avec le développement de la concurrence, qui renforce, pour les entreprises du commerce l'enjeu de faire (re)venir les clients en boutique.

Des facteurs d'évolutions spécifiques pour les entreprises de commerce proposant des services associés ou pour le commerce et réparation automobile

Les évolutions technologiques concernant les produits vendus faisant l'objet d'une offre d'installation et de maintenance : dans des domaines très divers mais très spécifiques comme par exemple :

- les technologies du froid
- les technologies informatiques et numériques
- l'évolution des motorisations pour le commerce et la réparation automobile : hybride, électrique.

Disposer de salariés spécialistes de ces technologies et la possibilité de les accompagner dans l'évolution de leurs compétences devient indispensable alors que ces compétences sont très difficiles à trouver.

La digitalisation et les nouvelles technologies, levier de productivité ou de performance ?

- La gestion administrative apparaît comme plus lourde, même pour les plus petites entreprises mais pour lesquelles la digitalisation semble perçue comme un levier de simplification ou de productivité
- Facebook étant un relai essentiel de la communication commerciale dans l'archipel, l'animation des réseaux sociaux de l'entreprise est un indispensable pour les entreprises.

Les tensions sur le marché du travail

Pour les activités spécialisées, mais comme l'ensemble du commerce, les tensions sur le marché du travail sont considérées comme un facteur déterminant. Cette tension peut être renforcée par le fait que les activités de commerce nécessitent de travailler le week-end et donc accentue la concurrence au recrutement et à la fidélisation avec d'autres secteurs n'ayant pas cette obligation.



Ces facteurs se retrouvent dans les préoccupations des entreprises



Source : Enquête GPEC 2023

Le maintien de l'activité dans ce contexte de l'augmentation des coûts est priorisé par la majorité des entreprises

Elle s'accompagne de la recherche de développement de la clientèle et de mettre en place les moyens de pouvoir y répondre au mieux, avec pour certains la recherche de possible nouveaux services

Les enjeux réglementaires auxquels sont associés ceux environnementaux sont en bonne place des préoccupations des entreprises

Comme vu précédemment

La digitalisation, facteur vu positivement semble déjà assez largement mise en place

Elle n'apparaît en effet comme une moindre préoccupation des entreprises mais la formation aux logiciels mobilisés est relativement importante et les besoins pourraient se poursuivre.

La diffusion de la digitalisation fait également émerger de nouveaux enjeux en termes de cybersécurité.



Le recrutement est également une préoccupation pour un peu moins de la moitié des employeurs

Les ¾ des entreprises ayant répondu à l'enquête ont indiqué avoir conduit des recrutements au cours des 2 dernières années

Et 9 sur ces 13 chefs d'entreprises indiquent prévoir des recrutements sur les 3 prochaines années.

Le nombre de recrutements prévus peut être estimé, rapporté à l'ensemble du secteur, à une quarantaine, d'embauches, majoritairement pour le remplacement de départs, mais également :

- pour accompagner l'accroissement de l'activité
- pour le développement d'une nouvelle activité, de service associé
- Ou encore pour intégrer des compétences devenues indispensables



Les métiers recherchés

Source : Entretiens et enquête entreprises



Métier en tension, compétence



Métier en tension, compétence - attractivité



Métier impossible à recruter



Métier émergent

Domaine métier	Métiers	Volume*	Qualification*
Vente	<ul style="list-style-type: none"> • Vendeur en alimentation générale • Vendeur en équipement du foyer • Vendeur en outillage • Vendeur comptoir de matériels et équipements • Conseiller commercial auprès des particuliers 	■■■	
Production	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de bouche (boucher, boulanger, ...) 	■■	
Administration	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire comptable • Secrétaire administratif • Agent administratif 	■■	
Logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Cariste manutentionnaire • Chauffeur 	■■	
Technique (liées aux activités d'installation, réparation ou services)	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien frigoriste 	■■	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanicien • Electricien 	■ ■■	

* voir la définition des catégories page suivante

Nomenclature utilisée pour la qualification des métiers

Les métiers en tension, distingués en fonction de types de tension identifiés dans cette étude :

Quasi tous les métiers cités dans le cadre de l'étude GPECT ont été qualifiés de métiers en tension.

C'est pourquoi, sont distingués :

Métiers en tension, compétence

Il s'agit de métiers en tension faute d'un nombre suffisant de candidats qualifiés sur le territoire (voire plus largement nationalement).

Métiers en tension, compétence - attractivité

Il s'agit de métiers en tension, par faute de candidats qualifiés sur le territoire en raison plus spécifiquement d'un déficit d'attractivité de ces métiers. Ce défaut d'attractivité relève le plus souvent de conditions de travail qui sont jugées plus contraignantes (en termes d'horaires, de jours de travail, de valorisation sociale, ...).

Métiers impossibles à recruter

Un 3^e type de métiers en tension a été distingué : les métiers impossibles à recruter. Ce sont les métiers pour lesquels les entreprises interrogées ont signalé que, malgré les efforts menés à ce jour en termes d'attractivité ou de niveau de rémunération, les tensions sont telles que les recrutements sont impossibles.

Les métiers émergents

Métiers émergents

Il ne s'agit pas ici de métiers nouveaux au sens où ils peuvent apparaître au sein d'un secteur d'activité au niveau globale comme on peut le constater dans les études prospectives de branches. Il s'agit principalement à SPM de métiers pour lesquels les emplois sont peu nombreux mais pour lesquels les besoins sont nouveaux sur le territoire et pour lesquels l'apport de nouvelles compétences est nécessaire.

Pas de métiers en déclin signalés

Aucun métier en déclin n'a été signalé au cours de l'étude. Globalement, des enjeux de renforcement des compétences des personnes occupant certains emplois ont davantage été signalés.

Qualification des volumes d'emploi

Faute de données disponibles sur le nombre d'emplois par métier dans l'archipel dans les statistiques, et d'un nombre limité de réponses à l'enquête, la quantification des besoins en emplois par métier n'est pas possible.

L'étude présente une qualification des volumes concernés en prenant en compte le nombre d'occurrences dans les réponses à l'enquête sur les métiers identifiés et le nombre d'entreprises potentiellement concernées.

- Métiers recherchés par un nombre limité d'entreprises et/ou sur des volumes très limités par entreprise (1 à 2 emplois par entreprise)
- ■ Métiers recherchés par un nombre limité d'entreprises mais sur des volumes un peu plus importants (jusqu'à 5 par entreprise)
- ■ ■ Métiers recherchés par un nombre important d'entreprises et/ou sur des volumes potentiellement plus importants à l'échelle du territoire

Pratiques de formation dans les entreprises

Le taux de recours à la formation reste limité pour les salariés du commerce.

Les freins au départ en formation sont communs à l'ensemble des entreprises du territoire, avec notamment la difficulté d'organiser le départ en formation dans les toutes petites entreprises.

S'y ajoute aussi, comme dans beaucoup de secteurs, la faible appétence à la formation de certains salariés, notamment parmi le personnel de vente.

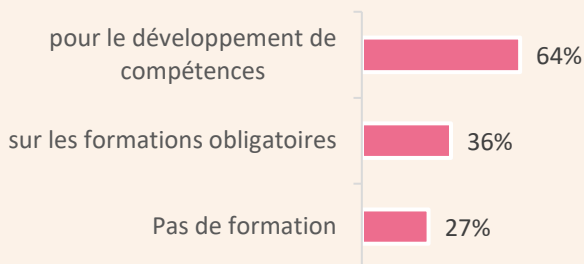
15 stagiaires bénéficiaires du financement d'AKTO

dans 5 entreprises du grand secteur commerce

10 Chefs d'entreprises indiquent avoir organisé des formations au cours des 2 dernières années

Formations organisées par les entreprises au cours des 2 dernières années

Source : Enquête GPEC 2023



3 grands domaines de formation mobilisés en 2022-2023

Base AKTO formations financées en 2022 et 2023

Formations aux logiciels commerciaux, de gestion ou logistique	☆☆☆
Techniques de vente et relation clients	☆☆☆
Habilitations logistiques	☆☆☆

Les besoins d'évolution des compétences et de formation

Domaine ce compétences	Thématiques
Vente	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et relation client en magasin • Techniques de vente et fidélisation des clients • Conseil et accompagnement des clients : montée de la capacité de conseil et de compréhension des clients et prise en compte des tendances • Aménagement de magasin permettant de valoriser l'offre
Communication, Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation aux nouveaux types de clientèle, à l'animation de communauté de clients • Réseaux sociaux et communication digitale à usage du développement de l'activité commerciale
Gestion d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Conformité réglementaire prenant en compte les évolutions réglementaires et les spécificités de SPM • Optimisation des pratiques de : <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de l'entreprise : business plan, indicateurs, évaluation de la performance - comptabilité et gestion financière d'entreprise • Gestion des impayés
Gestion administrative des RH	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la paye avec une adaptation aux spécificités du régime social et fiscal de SPM
Digital	Formation aux logiciels de gestion de l'entreprise Bureautique, dont Microsoft 365
Transport – logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Formations obligatoires : pour les habilitations électriques ; les chariots-élévateurs • Permis PL • Optimisation logistique : <ul style="list-style-type: none"> • Optimisation des approvisionnements, de la containerisation dans un contexte outremer/international • Gestion des stocks • Optimisation de la containerisation
Hygiène et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Formations obligatoires
Domaines Techniques spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie du froid : installation et maintenance des équipements

Source : Entretiens et enquête entreprises

La construction

Le secteur de la construction regroupe 50 entreprises, regroupant des entreprises de taille relativement importante à l'échelle du territoire où l'emploi saisonnier est important, et de plus petites entreprises artisanales travaillant davantage à l'année.



50 employeurs au 31/12/2022

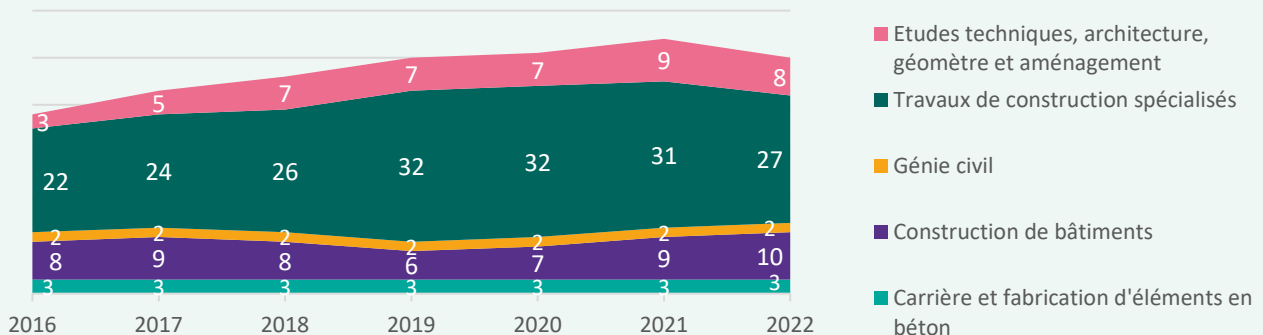


231 salariés en emploi au 31/12/2022

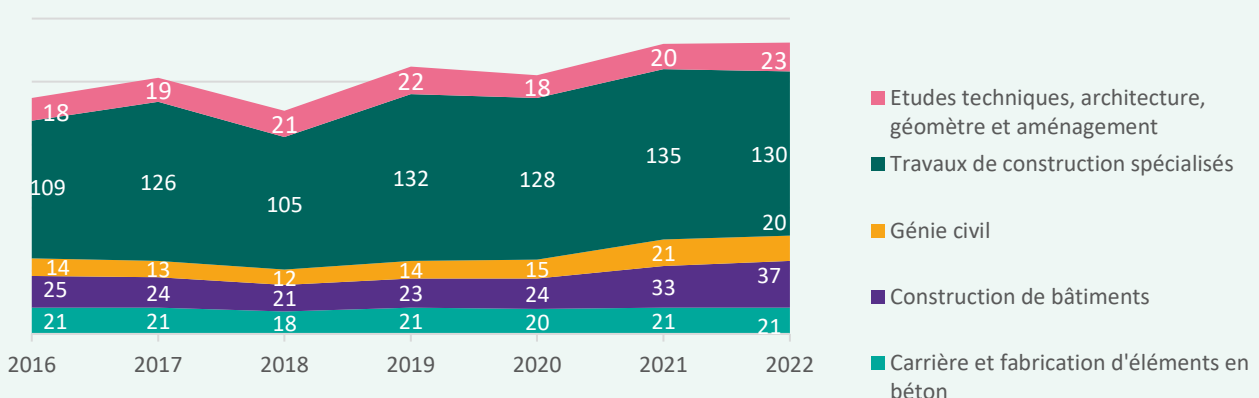
380 contrats en flux au cours de l'année 2022

Evolution des entreprises et des emplois

Evolution du nombre d'employeurs au 31/12/2022 selon le secteur d'activité



Evolution du nombre de salariés au 31/12/2022 selon le secteur d'activité



Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Les facteurs d'influence sur l'activité des entreprises, leurs emplois et les compétences

Les coûts d'approvisionnement impactent le secteur de la construction, comme tous les secteurs de l'archipel

L'augmentation des matières premières et l'augmentation des coûts de transport impactent les coûts de l'activité qui doivent être reportés sur les budgets.

L'augmentation du prix de l'énergie qui est un poste important des entreprises posent particulièrement problème.

Les délais d'approvisionnement

Les délais d'approvisionnement, et dans certains cas leur irrégularité complexifie la planification des chantiers, d'autant que traditionnellement, une partie de l'activité cesse en saison hivernale.

	Effet positif	Effet négatif	Sans effet
Eloignement de la Métropole	•	●	●
Proximité Amérique du Nord	●	•	●
Image de SPM	●	•	●
Délais d'approvisionnement	•	●	•
Augmentation des coûts (matières premières ; énergie)	•	●	•
Taille du marché intérieur	●	●	•
Effets longs termes de la crise COVID	•	●	•
Régime fiscal SPM	●	•	•
Réglementations internationales	•	●	•
Nouvelles technologies métiers	●	•	●
Effet de la digitalisation	●	•	●

Source : Enquête GPEC 2023

Un secteur particulièrement concerné par différents niveaux de réglementations

Elles sont vues majoritairement comme des contraintes car elles interviennent à plusieurs niveaux dans les entreprises et nécessitent notamment des besoins importants en termes d'investissement et de formation :

- réglementation en termes de matériels avec la mise en conformité aux normes CE alors que, pour des raisons économiques et logistiques, de nombreux équipements proviennent du Canada
- réglementations en matière de sécurité qui nécessitent la formation pour l'obtention et le renouvellement des habilitations qui concernent une part des importante des effectifs dans les entreprises du BTP.

Par ailleurs, les réglementations internationales ou des pays voisins limitent la possibilité des entreprises locales à aller travailler, par exemple au Canada, où chaque province peut mettre en place des obligations spécifiques auxquelles les entreprises françaises auront du mal à répondre

Les normes environnementales liées à la transition énergétique et environnementale imposent des exigences de performance qui contraignent le secteur du BTP en matière de qualité de la construction (matériaux, solutions énergétiques, ...) et devraient conduire à des évolutions en termes de méthodes, d'équipements ou de compétences.

La taille de l'archipel limite logiquement le marché

Ce marché est par ailleurs fortement dépendant de la commande publique. Toutefois, un certain nombre de grands projets en cours ou programmés pourraient assurer de l'activité aux entreprises. Le marché s'orienterait davantage vers le bâtiment et moins vers les travaux publics

En termes de bâtiment, la construction de nouveaux logements dont le besoin est fortement ressenti mais surtout la réhabilitation du parc, pourraient constituer une activité assez importante.

Les évolutions technologiques

Le secteur du BTP est globalement concerné par de nombreuses solutions sont apportées par le numérique et les évolutions techniques et technologiques. Au niveau national sont identifiés des équipements (scanner ou imprimante 3D, drones, ...), des solutions informatiques métiers (GMAO, CAO/DAO, ...), des outils de gestion (ERP et CRM), qui impactent le fonctionnement et l'organisation des entreprises et engendrent de nouveaux enjeux au niveau de l'exploitation des données...

Le niveau de maturité des entreprises de SPM n'est pas connu, mais il est probable que des investissements dans ces domaines ont déjà été faits et pourraient se développer.

Principales préoccupations des chefs d'entreprises

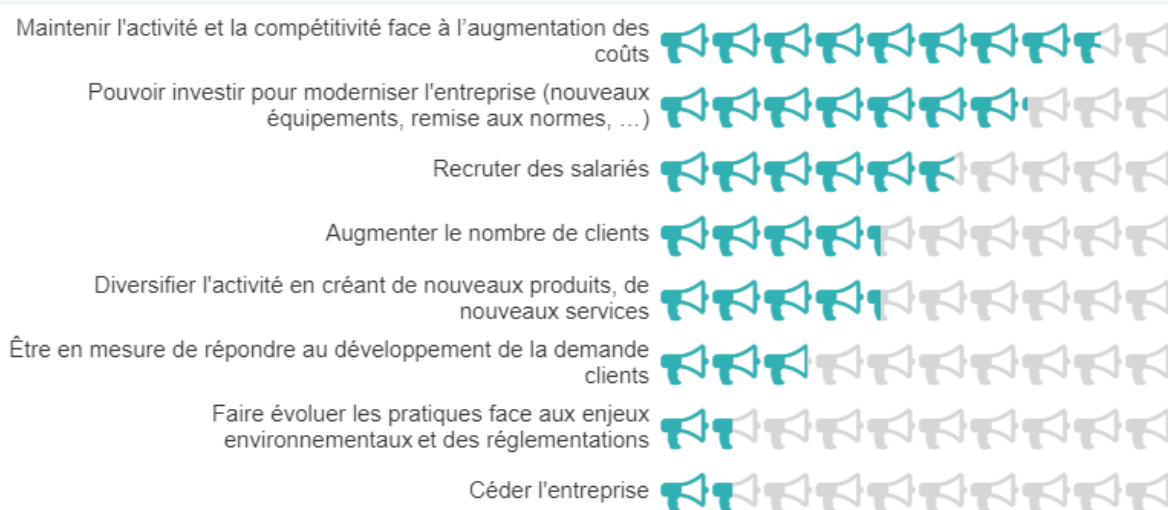
Le maintien de l'activité dans ce contexte de l'augmentation des coûts apparait en tête des préoccupations des chefs d'entreprises

Mais les investissements en termes de modernisation et de remise aux normes de modernisation viennent juste ensuite.

Ils s'accompagnent de besoins de recrutement et des compétences.

Les tensions sur le marché du travail

Le BTP au niveau national souffre d'une pénurie de main d'œuvre, et cette pénurie est particulièrement sensible dans l'archipel et aggrave la concurrence entre employeurs pour les recrutements. Ces tensions sont exacerbées par la pyramide des âges : de nombreux départs en retraite sont attendus dans les entreprises.



Source : Enquête GPEC 2023

Le recrutement de personnel qualifié sur les différents domaines de spécialités de la construction et du bâtiment est l'une des préoccupations majeures

Les représentants de la profession alertent sur les importants besoins de recrutement actuels et à venir.

Ces besoins devraient être particulièrement difficiles à pourvoir compte tenu de la petite du marché du travail et des difficultés d'attractivités du métier.

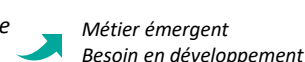
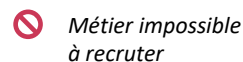
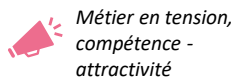
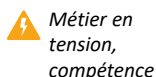
Les difficultés de recrutement limitent aujourd'hui l'activité, certaines entreprises renonçant à certains marchés, et freine le nécessaire transfert de compétences qui devrait accompagner les départs en retraite

- **4 des 6 chefs d'entreprises** ayant répondu à l'enquête **ont procédé à des recrutements** au cours des 2 dernières années.
- **ces recrutements ont été difficiles.**
- 4 sur 6 d'entre eux prévoient de **poursuivre les recrutements**
- Les projets visent principalement les **remplacements de départs en retraite**



Les métiers recherchés

Source : Entretiens et enquête entreprises



Domaine métier	Métiers	Volume	Qualification
Travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de travaux BTP • Chargé d'études techniques du BTP • Monteur de réseaux électriques • Conducteur d'engin 	 	
Bâtiment	Ouvriers/ouvriers qualifiés du bâtiment <ul style="list-style-type: none"> • Électricien du bâtiment • Charpentier • Couvreur • Maçon • Menuisier • Monteur en installations thermiques et climatiques • Peintre • Plâtrier • Plombier 		
Energie dans le bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> • Monteur en installations thermiques • Conducteur de travaux en rénovation énergétique • Diagnostiqueur bâtiment • Technicien d'études BTP en génie climatique et énergétique 		
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanicien d'engins de chantier 		
Logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Chauffeur poids lourd 		

* voir la définition des catégories page 36

Pratiques de formation dans les entreprises

Le recours à la formation est limité : sur les formations financées par AKTO, le taux d'accès à la formation est estimé à 10% des salariés pour les années 2022 et 2023 cumulées.

Les besoins exprimés concernent en premier lieu les formations obligatoires, puis des techniques métiers.

Parmi les freins à la formation les plus cités se trouvent l'absence de formation disponible sur place, le coût d'un départ en formation et une réticence à se former à distance même quand cela est possible.

Un jeune est actuellement en apprentissage en préparation du **CAP Menuisier-fabricant**. Hormis ce contrat, les entreprises n'ont pas de recours à l'alternance, notamment du fait de l'absence de d'apprentis dans les diplômes recherchés

19 stagiaires bénéficiaires du financement d'AKTO

dans 9 entreprises du secteur de la construction, pour 21 actions de formation

Les 6 chefs d'entreprises du secteur de la construction ayant répondu à l'enquête indiquent avoir **organisé des formations au cours des 2 dernières années**

Grands domaines de formation

Sécurité / Habilitation/amiante	☆☆☆
Soudure	☆☆☆
Techniques froid - climatisation	☆☆☆
Conduite de chantier	☆☆☆

Base AKTO formations financées en 2022 et 2023

Les besoins de formation

Besoin de formation

Domaine de compétences	Thématiques
Métiers en tensions du BTP	<ul style="list-style-type: none">Diplômes et certifications conduisant aux métiers
Sécurité	Ensemble des formations obligatoires de sécurité : <ul style="list-style-type: none">amiante (intervention / retrait)habilitation électrique du personnel électricien et non électriciensanté (SST)transport (FIMO/FCO)échafaudages — travaux en hauteurfluides frigorigènesRéseaux (AIPR)
Management	<ul style="list-style-type: none">Encadrement d'équipe chantier
Techniques de l'énergie	<ul style="list-style-type: none">Installations de système thermiquesConduite de travaux en rénovation énergétiqueDiagnostic énergétique

Le secteur du tourisme

Le secteur du tourisme est ici composé des activités d'hébergement et restauration et des services d'organisation de voyages mais hors transport. Les activités culturelles liées au tourisme relèvent de l'emploi public qui n'est pas traité ici.

Le secteur se caractérise par la saisonnalité qui conduit à un écart particulièrement important entre le nombre de salariés en emploi au 31/12 (basse saison) et le nombre de contrat passés dans l'année (+125%).



26 employeurs au 31/12/2022 (28 sur l'année)

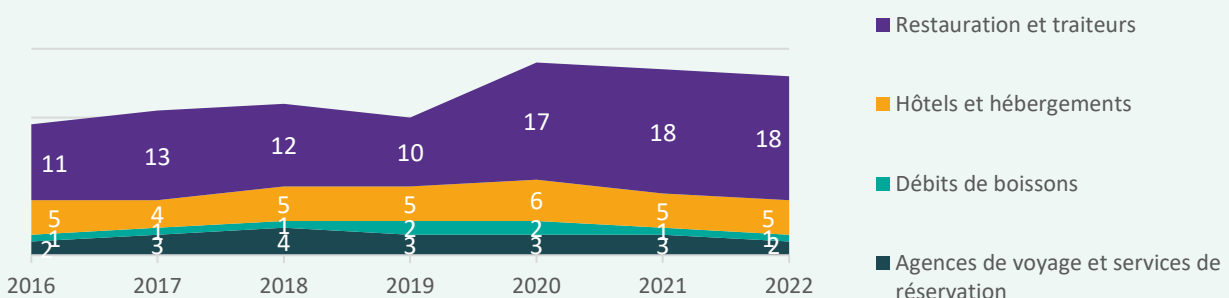


107 salariés en emploi au 31/12/2022

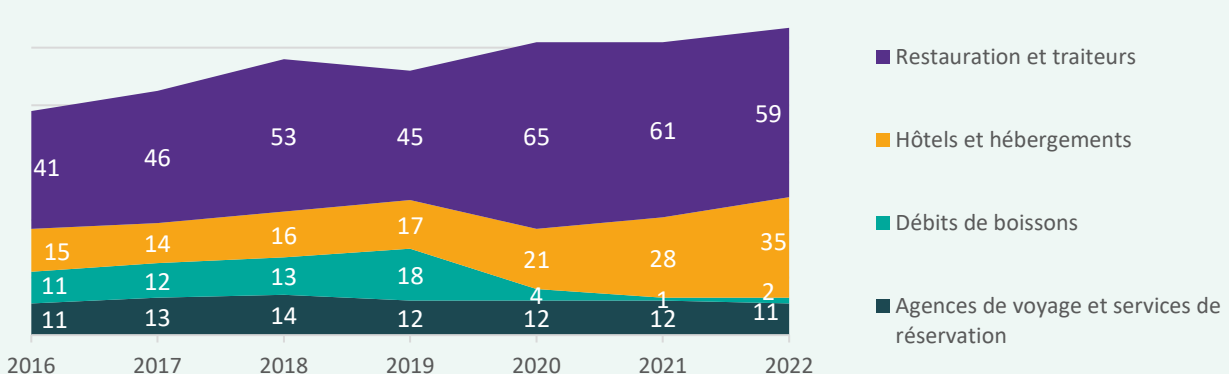
241 contrats en flux au cours de l'année 2022

Evolution des entreprises et des emplois

Evolution du nombre d'employeurs au 31/12/2022 selon le secteur d'activité



Evolution du nombre de salariés au 31/12/2022 selon le secteur d'activité



Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Les facteurs d'influence sur l'activité des entreprises, leurs emplois et les compétences

Le tourisme est identifié comme un vecteur potentiel de croissance et de diversification économique

Les acteurs publics investissent à la fois dans des infrastructures mais également dans la promotion touristique de l'archipel. Le tourisme durable est particulièrement mis en valeur.

La proximité de l'Amérique du Nord et l'image de l'archipel, porteurs de l'activité touristique

Le marché canadien est une cible privilégiée du fait de sa proximité géographique et historique. En 2022, l'archipel a accueilli 12 000 touristes étrangers, dont 60 % de Canadiens et un peu plus de 20% d'états-uniens.



L'activité touristique est dépendante des transports

La voie maritime est le mode privilégié d'arrivée des touristes. De faible coût par rapport à l'avion, avec des liaisons régulières, elle rencontre néanmoins des interruptions récurrentes des dessertes en raison d'aléas climatiques ou logistiques peuvent fortement pénaliser l'activité touristique.

Le tourisme métropolitain est limité, du fait du nombre restreints de vols directs concentrés sur la période estivale et dont les coûts sont importants. Il est essentiellement composé de touristes d'affaires venant sur l'archipel en mission.

L'étroitesse de la taille de l'archipel

Elle concerne surtout la restauration pour laquelle l'équilibre est difficile à trouver entre suffisance et diversité de l'offre.

Une forte saisonnalité des activités

Compte-tenu du climat, et de la dépendance aux transports, la saison touristique est relativement restreinte, malgré l'apport du tourisme d'affaire.

Hors l'hébergement et la restauration, l'offre en termes d'activité proposées aux visiteurs est alors très limitée.

Cette saisonnalité complique la gestion des ressources humaines, alors que les besoins de recrutements de personnes qualifiées sont importants, dans un secteur qui souffre d'un manque d'attractivité tant au niveau local que national.

Les délais et coûts d'approvisionnement pénalisent également les établissements

Les délais d'approvisionnement concernent également les établissements hôteliers et de restauration. Elle impacte les prix pratiqués.

Principales préoccupations des chefs d'entreprises

Le maintien de l'activité dans ce contexte de l'augmentation des coûts apparaît en tête des préoccupations des chefs d'entreprises

Comme pour tous les secteurs, les chefs d'entreprise font d'abord part de leurs préoccupations de maintien de leur activité face à l'augmentation généralisée des coûts qui peut également peser sur la consommation de leurs services.

La modernisation et la remise aux normes

Une partie des investissements jugés nécessaires concerne les établissements hôteliers.

La digitalisation, levier d'optimisation de la gestion et de développement de la commercialisation

La digitalisation semble peu développée, hors éventuellement les activités de gestion. Elle fait partie des axes de progrès définis par les chefs d'entreprises répondants à l'enquête. Les touristes sont aujourd'hui très connectés et s'attendent à ce que les opérateurs touristiques le soient tout autant.



Source : Enquête GPEC 2023

Recruter, un des principaux défis du secteur

Tout autant qu'au niveau national, le secteur de l'hôtellerie restauration peine à recruter. A Saint-Pierre-et-Miquelon, le défaut d'attractivité des métiers repose notamment sur leur saisonnalité mais aussi les horaires et les jours de travail qui, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, est tout particulièrement concurrencés les autres secteurs.

En saison estival, le secteur qui a longtemps reposé sur l'emploi étudiant éprouve de plus grandes difficultés à pourvoir les emplois saisonniers car les jeunes revenant dans l'archipel pour leurs congés ne souhaitent plus ce type de « job d'été ».

Compte-tenu de l'absence de candidats aux offres d'emploi sur le territoire malgré des salaires proposés au-dessus des grilles de la convention, les chefs d'entreprises élargissent les recrutements au territoire national en proposant un accompagnement à la venue et même parfois au logement, mais aussi à l'étranger francophone.

Ils se heurtent alors à la difficulté d'organisation des recrutements à distance, et de la venue de travailleurs étrangers, rendu plus compliqués par le passage obligatoire, hors quelques mois dans l'année, par le Canada.

Le recrutement de personnel qualifié, mission particulièrement compliquée

Les métiers recherchés concernent tous les métiers de l'hôtellerie-restauration, incluant également les emplois d'encadrement.

Tous les métiers de l'hôtellerie-restauration sont considérés en tension, voire impossible à recruter.

De nouveaux métiers pourraient émerger dans le domaine de promotion touristique, dont une partie est assurée par le secteur public, mais des activités privées pourraient également se développer.

6 des 8 chefs d'entreprises ayant répondu à l'enquête **ont procédé à des recrutements** au cours des 2 dernières années.

ces recrutements ont été difficiles.



Les recrutements vont se poursuivre avec de nombreux métiers recherchés

Les métiers recherchés

Source : Entretiens et enquête entreprises

Métier en tension, compétence

Métier en tension, compétence - attractivité

Métier impossible à recruter

Métier émergent Besoin en développement

Domaine métier	Métiers	Volume	Qualification
Hôtellerie	• Valet/ femme de chambre	■ ■	
	• Réceptionniste d'hôtel • Management d'étage	■	
Restauration	• Serveur de restaurant • Barman	■ ■	
	• Chef de cuisine • Chef de rang	■ ■ ■	
Communication / marketing	• Chargé de communication / communication digitale	■	
Promotion touristique (<i>peut concerner le secteur public</i>)	• Chef de produit touristique • Agent(e) réceptif(ive)	■ ■	

* voir la définition des catégories page 36



Pratiques de formation dans les entreprises du tourisme

Les besoins de formation exprimés concernent en premier lieu la professionnalisation aux métiers. Face à la pénurie de profils formés, les recrutements concernent souvent des personnes non formées aux métiers qu'il s'agit de faire monter en compétences.

Les besoins formation concernent également les formations obligatoires sécurité et l'hygiène.

Le recours à l'alternance qui assez développé dans l'hexagone sur ces secteurs est quasi inexistant dans l'archipel car l'offre de formation est actuellement limitée au BTS Tourisme avec une apprentie en formation avec le CFA de la CACIMA. Toutefois, les entreprises accueillent les stagiaires du lycée professionnel.

20 stagiaires bénéficiaires du financement d'AKTO

dans 3 entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration, pour 34 actions de formation

5 des 8 chefs d'entreprises du secteur de ayant répondu à l'enquête indiquent avoir **organisé des formations au cours des 2 dernières années**



Grands domaines de formation

Base AKTO formations financées en 2022 et 2023

Formations aux logiciels métiers	☆☆☆
Cuisine	☆☆☆

Les besoins de formation

Besoin de formation

Métiers en tensions de l'hôtellerie restauration	<ul style="list-style-type: none">Diplômes et certifications conduisant aux métiers
Formations obligatoires	<ul style="list-style-type: none">Hygiène : HACCPSécurité
Digital	<ul style="list-style-type: none">Formations aux logiciels et applications métiers, qui peuvent être divers
Communication/marketing	<ul style="list-style-type: none">Marketing de l'offre touristiqueCommunication digitale

Source : Entretiens et enquête entreprises

Le secteur médico-social

Le secteur regroupe essentiellement les salariés d'employeurs de type privé dans le domaine des soins, de l'accompagnement social et de l'aide à domicile.

Le nombre d'emploi a augmenté significativement dans le domaine de l'action sociale entre 2021 et 2022.



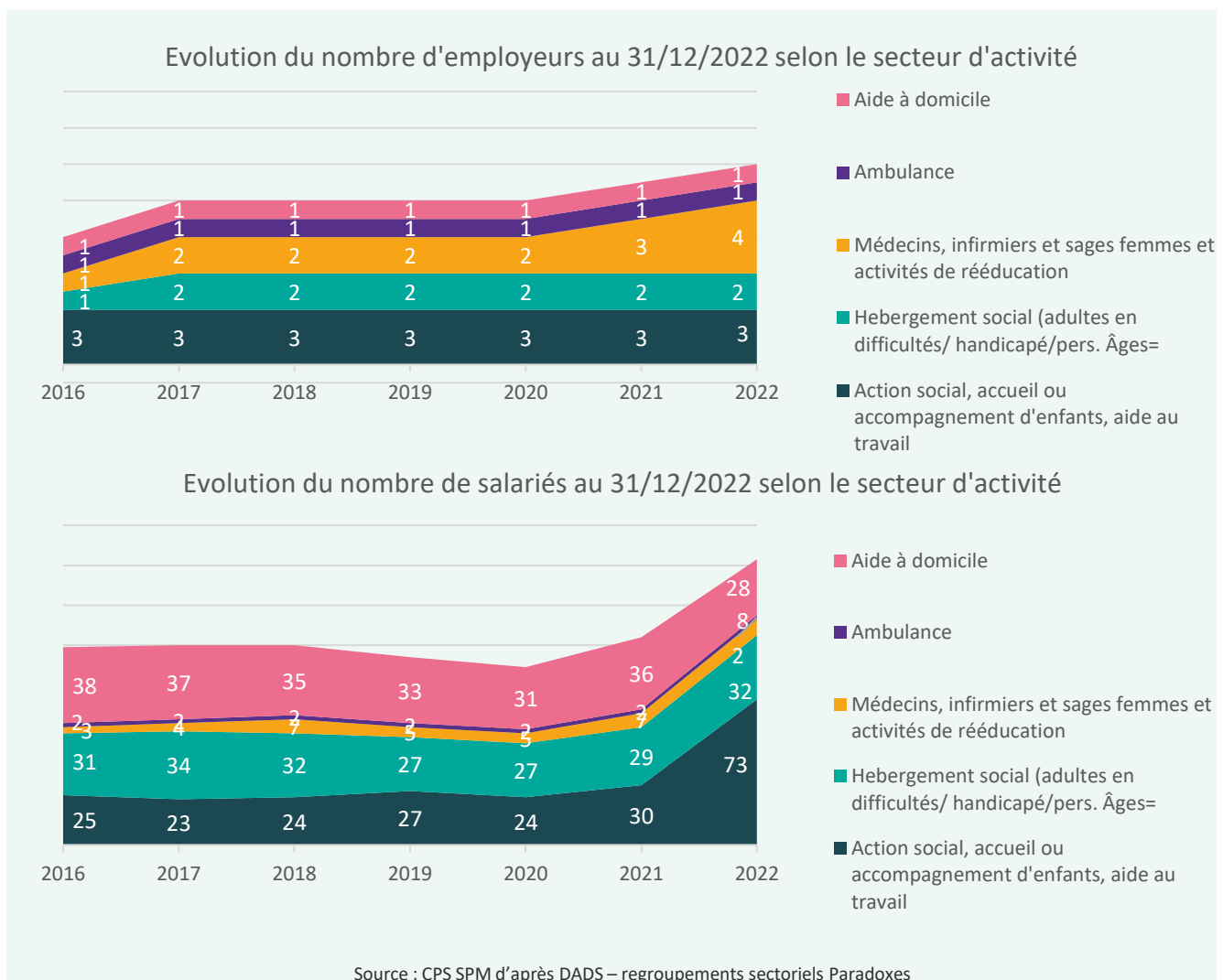
11 employeurs au 31/12/2022



143 salariés en emploi au 31/12/2022

189 contrats en flux au cours de l'année 2022

Evolution des entreprises et des emplois



Les facteurs d'influence sur l'activité, les emplois et les compétences

Les caractéristiques de la population augmentent les besoins

Le vieillissement de la population va continuer à augmenter les besoins en termes de soin et d'accompagnement.

Si le nombre d'habitants stagne ou a tendance à diminuer, le besoin de spécialités différentes notamment en termes de soin ne diminue pas mais accentue les difficultés de « rentabilisation » des emplois.

Le secteur particulièrement sensible aux soutiens des politiques publiques

Le secteur social repose largement sur les financements publics, notamment par le biais de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie et de la Prestation de Compensation du Handicap servies par la Collectivité Territoriale. Or et plusieurs structures sont en situation de déficit qui limite d'autant leur capacité d'investir dans la mise aux normes de leurs locaux, dans la possibilité de développer de nouvelles activités et de disposer de matériels nécessaires.



Le manque de profils qualifiés et de formation sur le territoire est particulièrement pénalisant pour toutes les structures

Une grande partie des métiers de la sante, du sanitaire et social ressortent de diplômes réglementés. L'absence de formation sur le territoire, hors le bac pro Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP), impose de recruter en métropole, où quand les équivalences le permettent, de faire appel à des professionnels étrangers. Ces recrutements sont particulièrement difficiles, et ces difficultés aggravées par la concurrence du secteur hospitalier qui lui-même peine à recruter.

Le secteur de l'accompagnement souffre tout particulièrement du déficit d'attractivité de ses métiers

Ce déficit constaté sur l'ensemble du territoire national est d'autant plus criant sur un territoire où les tensions sont fortes sur le marché de l'emploi.

Les structures interrogées ont fait part de leurs efforts en termes de recrutement :

- établissements de fiches de postes détaillées et élargissement de la diffusion des offres aux réseaux de professionnels et de formation dans l'hexagone,
- partenariat tenté avec Pole emploi pour faire connaître les métiers

... mais sans succès.

Des effets sur l'offre de service et la planification des activités

Le manque de ressources humaines, ou dans certains cas de financement, posent la question du maintien de certaines activités comme par exemple dans l'aide à domicile, le portage de repas.

Il joue un rôle crucial sur la planification des activités dans l'aide à domicile pour lesquels le respect des horaires de service est primordial, ce qui conduit la structure à réaliser moins d'heure que attribués aux bénéficiaires

Faute de personnel formé, une partie importante des salariés sont des « faisant-fonctions »

Hors les métiers du soin, une partie des équipes sont constituées de personnes qui se sont formées en poste mais qui ne disposent pas des qualifications requises normalement pour l'exercice du métier.

D'où l'idée pour des responsables de structures de développer la VAE pour ces personnels afin de valoriser leurs compétences mais également de proposer ce dispositif comme levier d'attractivité et de fidélisation.

Principales préoccupations des responsables de structures



Source : Enquête GPEC 2023



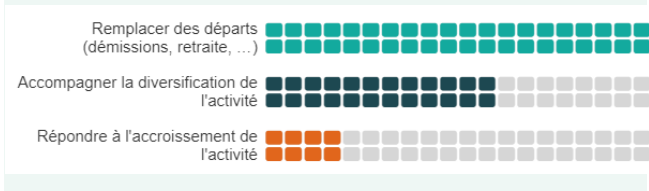
Les besoins de recrutement concernent tous les métiers

Les besoins de recrutements sont importants et les structures poursuivent leurs efforts en la matière. Tous les métiers sont dits en tension, voire impossible à recruter.

La 1ere motivation des recrutements est le remplacement de départ, notamment de démissions mais des départs en retraite sont également en prévisions

Objectifs des recrutements réalisés

Source : Enquête GPEC 2023



- **5 des 6 responsables de structures** ayant répondu à l'enquête **ont procédé à des recrutements** au cours des 2 dernières années.
- **ces recrutements ont été difficiles, voire impossibles.**
- **Les besoins de recrutement restent forts : 1ere motivation, le remplacement des départs**



Les métiers recherchés

Source : Entretiens et enquête entreprises

Métier en tension, compétence

Métier en tension, compétence - attractivité

Métier impossible à recruter

Métier émergent
Besoin en développement

Domaine métier	Métiers	Volume*	Qualification*
Métiers de la santé	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-soignant • Infirmier 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Chirurgien-dentiste • Orthoptiste 		
Métiers de l'accompagnement et du social	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant social 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Aide à domicile • Auxiliaire de vie 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologue 		
Métiers des dispositifs médicaux	<ul style="list-style-type: none"> • Prothésiste dentaire • Opticien • Audioprothésiste 		

* voir la définition des catégories page 36

Pratiques de formation dans les entreprises

Le recours à la formation est en partie restreint par l'offre disponible. Toutefois, les organismes peuvent faire appel à une offre à distance qui existe notamment dans le domaine social. Mais l'autre frein important est la difficile organisation de formation quand les effectifs sont restreints.

Le recours à des organismes canadiens peut être mobilisé également.

21 stagiaires bénéficiaires du financement d'AKTO
dans 2 structures

4 des 7 responsables de structures du secteur ayant répondu à l'enquête indiquent avoir **organisé des formations au cours des 2 dernières années**

Organismes de formation mobilisés

Source : Enquête GPEC 2023

Un ou des organismes de formation locaux	
Un ou des organismes de formation métropolitains	
Un ou des organismes de formation canadien	
Un ou des organismes de formation d'un autre pays étranger	
Formation interne exclusivement	

Grands domaines de formation

Base AKTO formations financées en 2022 et 2023

Accompagnement des personnes fragiles	☆☆☆
Prévention et 1ers secours	☆☆☆
Encadrement de structure sanitaire et social	☆☆☆

Les besoins de formation

Source : Entretiens et enquête entreprises

Besoin de formation

Formations métiers	Diplômes ou certifications conduisant aux métiers et notamment : <ul style="list-style-type: none"> • DE - Aide-Soignant • Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES)
Formations prévention, santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Gestes et postures • Premiers secours
Formations sur l'accompagnement de personnes fragiles	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des personnes atteintes d'Alzheimer, Accompagnement des personnes en fin de vie • Sensibilisation et accompagnement du handicap • Développement de l'enfant/pédagogies positives
Encadrement et planification	<ul style="list-style-type: none"> • Management d'équipe • Planification dans une structure d'aide sociale • Formation à la gestion, et aux ressources humaines

Les services aux entreprises

Sont essentiellement regroupées dans ce secteur « services aux entreprises » les activités de soutien à la gestion d'entreprises, les services financiers ainsi sur les activités d'information et de communication (dont les télécoms et la radiodiffusion)



41 employeurs au 31/12/2022



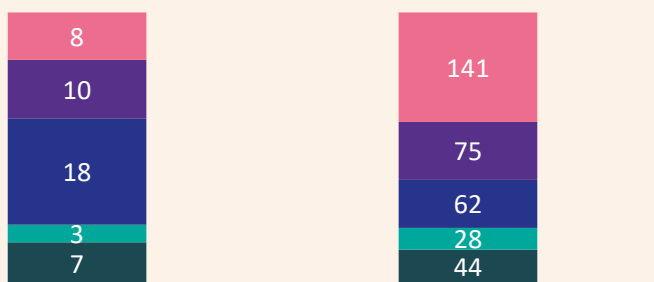
350 salariés en emploi

au 31/12/2022

480 contrats en flux au cours de l'année 2022

Entreprises et salariés

- Information, communication et télécommunication
- Activités financières et d'assurance
- Activités juridiques, comptables, immobilières et de gestion
- Nettoyage des bâtiments
- Autres activités de services*



* Activités d'enquête et sécurité; activités scientifiques et techniques; photographiques; location de machine

Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Recrutements : pratiques et besoins

11 des 13 chefs d'entreprises répondants ont réalisé des recrutements au cours des 2 dernières années

Et **8 d'entre eux comptent poursuivre ces embauches**

Objectifs des recrutements réalisés

Source : Enquête GPEC 2023



Pratiques de formation

66 stagiaires bénéficiaires du financement d'AKTO dans 14 entreprises

8 des 13 responsables de structures du secteur ayant répondu à l'enquête indiquent avoir **organisé des formations au cours des 2 dernières années**

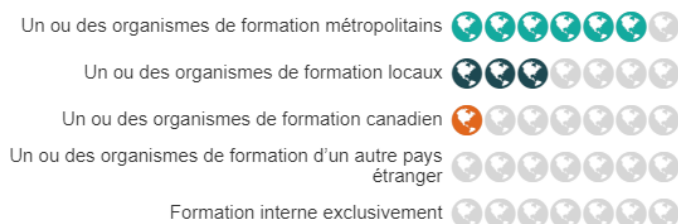
Formations réalisées

Source : Enquête GPEC 2023





Organismes de formation mobilisés


Source : Enquête GPEC 2023




Les besoins de recrutement






 *Métier en tension, compétence*

 *Métier en tension, compétence - attractivité*

 *Métier impossible à recruter*

 *Métier émergent
Besoin en développement*

Source : Entretiens et enquête entreprises

Domaine métier	Métiers	Volume*	Qualification*
Métiers administratifs et de gestion	<ul style="list-style-type: none"> Gestionnaire administratif ressources humaines 	■ ■	
	<ul style="list-style-type: none"> Comptable Secrétaire comptable 	■ ■	
Métiers de la commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller commercial 	■ ■	
Métiers de la propreté	<ul style="list-style-type: none"> Agent de propreté de locaux 	■ ■ ■	
Métiers de la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Agent de prévention et de sécurité privée Agent d'exploitation et de sûreté Technicien vidéosurveillance 	■	

* voir la définition des catégories page 36

Les besoins de formation

Besoin de formation

Formations prévention, santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Gestes et postures / prévention des TMS Premiers secours
Gestion d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Conformité réglementaire prenant en compte les évolutions réglementaires et les spécificités de SPM Optimisation des pratiques de : <ul style="list-style-type: none"> Pilotage de l'entreprise : business plan, indicateurs, évaluation de la performance comptabilité et gestion financière d'entreprise
Gestion administrative des RH	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de la paye avec une adaptation aux spécificités du régime social et fiscal de SPM Droit social et fiscal Formation aux logiciels de gestion
Sûreté et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Formations de recyclage dans le domaine sécurité/sûreté Sécurité et transport de fonds
Informatique	<ul style="list-style-type: none"> Cybersécurité : <ul style="list-style-type: none"> 1er niveau de protection pour les non-spécialistes niveau technicien pour les entreprises disposants de personnel informatique ou pour les entreprises proposant des services en la matière sécurité réseau informatique - téléphonie IP
Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Formations de perfectionnements aux métiers de l'assurance
Communication	<ul style="list-style-type: none"> Logiciels de création digitale : N°design / Photoshop

Source : Entretiens et enquête entreprises

Autres secteurs

Agriculture et pêche

L'agriculture est très limitée sur l'archipel. Quelques exploitations font appel à de main d'œuvre saisonnière. La volonté affichée de certains acteurs publics de soutenir le développement d'une production locale pour réduire la dépendance alimentaire nécessiterait d'intégrer de nouvelles compétences.

La pêche est essentiellement artisanale.

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés au 31/12/2022	Nombre de contrats en 2022
Agriculture et élevage	5	8	32
Pêche en mer, aquaculture en mer	2	3	11

Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Recrutements envisagés

Domaine métier	Métiers	Volume	Qualification
Métiers agricoles	<ul style="list-style-type: none"> Ouvrier maraîcher Ouvrier agricole en maraîchage-horticulture 	■	
	Emplois saisonniers	■■	

Source : Entretiens et enquête entreprises

Besoins de formation

Souhait évoqué de disposer d'une section de formation initiale au métier de technicien agricole

Transport

Le développement des connections maritimes et aériennes pour améliorer l'attractivité est limité par les enjeux financiers, mais également dans une certaine mesure par les enjeux de compétences. Les métiers de ces 2 secteurs sont fortement réglementés.

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés au 31/12/2022	Nombre de contrats en 2022
Transport maritime, aérien et routier	7	59	84
Affrètement, services auxiliaires et entreposage	4	32	44

Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Recrutements envisagés

Domaine métier	Métiers	Volume*	Qualification*
	Les enjeux de recrutements portent essentiellement sur le besoin de préparer les départs en retraite de personnels ultra-qualifiés. C'est le cas pour les pilotes aériens, les mécaniciens avion, et les officiers de bord pour la marine marchande	■	
	Pour le transport maritime, des besoins réguliers pour des matelots de pont	■■	

Besoins de formation

Source : Entretiens et enquête entreprises

Permis	<ul style="list-style-type: none"> Permis Poids lourds
Formations obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> Formations réglementaires aux certifications initiales et de maintien des compétences pour l'aérien, le maritime principalement

* voir la définition des catégories page 36

Services aux personnes

Secteur très diffus, composé de très petites entreprises.

Les besoins remontés au cours de l'étude portent essentiellement sur le recrutement et le développement des compétences dans le domaine esthétique.

	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés au 31/12/2022	Nombre de contrats en 2022
Coiffure et soins de beauté	9	17	25
Autres services	4	7	7

Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Recrutements envisagés

Domaine métier	Métiers	Volume*	Qualification*
Soin de beauté	<ul style="list-style-type: none"> Esthéticien / Esthéticienne 	■	⚠

Besoins de formation

Source : Entretiens et enquête entreprises

- | | |
|----------------|---|
| Soin de beauté | <ul style="list-style-type: none"> Formations hygiène spécifiques au métier Formations de spécialisations de techniques esthétiques |
|----------------|---|

Activités sportives, culturelles et associatives

Un tissu associatif très riche pour ce territoire, et le développement de nombreuses activités sportives.

Les besoins remontés lors de l'étude portent essentiellement sur les besoins de recrutement aux métiers du sport.

	Nombre d'employeurs	Nb de salariés au 31/12/2022	Nombre de contrats en 2022
Clubs de sports	7	7	21
Organisations patronales, syndicales et religieuses	4	32	46
Activités artistiques, récréatives, loisirs et jeux	2	4	7
Autres associations	9	31	58

Source : CPS SPM d'après DADS – regroupements sectoriels Paradoxes

Recrutements envisagés

Domaine métier	Métiers	Volume*	Qualification*
Métiers du sport	<ul style="list-style-type: none"> Éducateur d'activités physiques Moniteur de plongée 	■ ■	⚠

Métier cité (relevant du secteur public ?) : hôte d'accueil musée

Source : Entretiens et enquête entreprises

Besoins de formation

Sport	<ul style="list-style-type: none"> Formation de coach sportif Brevet de moniteur de Football
Culture	<ul style="list-style-type: none"> Muséologie
Créations artistiques	<ul style="list-style-type: none"> Loisirs créatifs (bijouterie, scrapbooking etc.)

* voir la définition des catégories page 36



Que faut-il retenir ?



L'ensemble des secteurs employeurs de l'archipel sont confrontés aux mêmes facteurs et mêmes difficultés constatés au niveau de l'archipel, certains avec une intensité plus ou moins fortes.

Les projets de recrutements se heurtent à la tension forte sur le marché de l'emploi, ainsi **la quasi-totalité des métiers recherchés sont en tension** :

- en raison de l'absence de candidats formés et/ou disponibles sur le territoire
- également en raison d'un déficit d'attractivité de certains métiers.

Dans certains cas, les métiers sont même considérés comme impossibles à recruter.



Les besoins de formation sont importants

- Sur des compétences transverses
- Et sur des compétences techniques parfois très spécialisées





L'offre de formation

Analyse de l'offre de formation au regard des besoins identifiés

La formation initiale professionnelle est positionnée quasi exclusivement sur l'enseignement secondaire

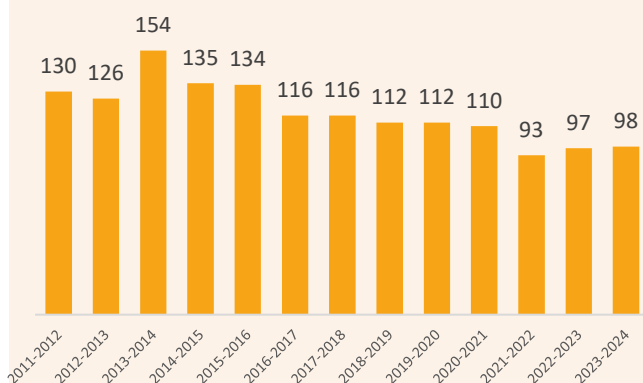
Lycée professionnel

Le lycée professionnel Emile Le Tournel dispense actuellement 2 CAP et 6 Bac professionnels

Pour l'année 2023-2024, 98 jeunes sont inscrits dans ces filières, des effectifs en baisse continue depuis 10 ans, bien qu'une des particularités du territoire soit le fait que certains jeunes passent plusieurs diplômes à la suite (par exemple, plusieurs CAP). La baisse des effectifs devrait se poursuivre compte-tenu de la baisse de la natalité.

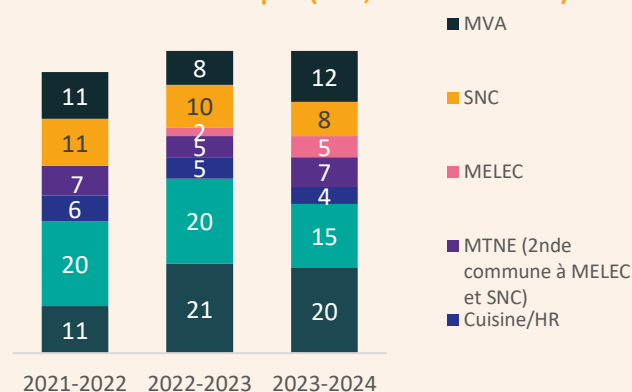
Diplômes	Spécialités
CAP	Charpentier Bois
CAP	Intervention en Maintenance Technique des Bâtiments (IMTB)
Bac Pro	Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (AGOrA)
Bac Pro	Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) option Structure
Bac Pro	Cuisine
Bac Pro	Maintenance des véhicules (MV) option voitures particulières
Bac Pro	Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés MELEC
Bac Pro	Systèmes numériques (SN) option C Réseaux

Evolution des effectifs du Lycée professionnel



Source : Education Nationale

Effectifs en Bac pro (2nde, 1^{er}e et terminale)



Effectifs en CAP (1^{er}e et 2^{es} années)



Difficile adéquation de l'adaptation de la carte des formations aux besoins du territoire

La cartographie de la formation a évolué au cours des dernières années : certains diplômes ne sont plus préparés, et ont été remplacés par d'autres.

Cette offre de formation est contrainte par :

- le nombre restreint de jeunes qui nécessitent de limiter le nombre de sections
- La nécessaire prise en compte des spécialités des formateurs présents
- La limitation des terrains de stage
- Les souhaits d'orientation des jeunes.

En effet, les besoins exprimés par les professionnels ou les pouvoirs publics en termes de filières possibles, se heurtent au fait que les jeunes ne souhaitent pas forcément s'y inscrire

Le CFA

Le Centre de formation des Apprentis a été mis en place par la CACIMA en 2021.

Il repose sur un système innovant permettant de proposer plusieurs diplômes même sur des nombres très limités d'inscrits grâce à des partenariats engagés avec des CFA hexagonaux.

Modalités de fonctionnement

Les enseignements généraux sont dispensés par la CACIMA, avec mise en commun des apprentis de même niveau de diplôme visé, les enseignements métiers sont assurés à distance par les CFA partenaires. Les 6 derniers mois d'apprentissage se font dans l'hexagone ainsi que le passage de l'examen.

Cela permet au CFA de proposer à ce jour 9 diplômes, **dont 1 d'enseignement supérieur**. Mais les partenariats pourraient permettre de proposer d'autres formations selon les demandes des jeunes du territoire, sous réserve de trouver des entreprises d'accueil et des maîtres d'apprentissage qualifiés.

C'est la difficulté que le lycée a rencontré lors de l'expérience menée pour la mise en place du CAP Maritime à la demande des professionnels. Si la section a pu être ouverte rapidement en associant des professeurs du lycée et des professionnels de l'archipel, elle n'a obtenu que 4 candidats inscrits, 2 candidats à l'ouverture. Le seul candidat resté a finalement abandonné.

D'autres demandes ont pu émerger, comme par exemple pour la mise en place du Bac Pro Agricole, mais avec la crainte de problématique identique : quel public ? Pour quelle durée monter une telle section ?

En parallèle, des choix d'orientation plus difficile pour les jeunes qui s'engagent parfois par défaut dans les filières présentes sur le territoire.

Diplôme	Spécialité
CAP	Accompagnement éducatif petite enfance (AEPE)
CAP	Cuisine
CAP	Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage (RICS) option b soudage
CAP	Pâtissier
CAP	Menuisier fabricant
CAP	Métiers de la coiffure
CAP	Palefrenier soigneur
Bac Pro	Métiers de l'accueil
BTS	Tourisme

De bons retours d'expérience

Le retour d'expérience depuis la mise en place du CFA est positif, notamment sur les relations jeunes/employeurs, et avec un bon respect des référentiels par les entreprises d'accueil.

Un développement sous réserve

L'élargissement possible de l'offre et du nombre d'apprentis devra prendre en compte le coût des contrats (les mêmes qu'au niveau national actuellement), les tarifs négociés avec les partenaires et les coûts complémentaires pour l'accompagnement spécifique de la CACIMA.

La formation continue est portée par 3 structures dans l'archipel

L'Association pour la formation Continue (AFC)

L'Association pour la Formation Continue a été créée en 2007.

Elle propose actuellement **2 types d'offres en catalogue**

- des formations en présentielle dispensées par les formateurs de l'AFC ou par des intervenants extérieurs
- Des formations à distance par le biais d'un abonnement pris auprès d'une plateforme offrant une gamme importante de formations en ligne, en autonomie ou avec formateurs, certifiantes ou non certifiantes.

La CACIMA

La CACIMA propose un certain nombre de formations sur la base d'un programme élaboré sur la base des besoins transversaux des entreprises ressortissantes.

Les différents domaines de compétences proposés :

- management
- compétitivité
- commerce international et achats
- techniques de vente et négociation
- développement personnel
- numérique
- qualité, hygiène, sécurité, et environnement
- marketing
- gestion des ressources humaines
- comptabilité et gestion financière

Une partie des formations est dispensée en présentiel

Une partie est assurée à distance, sous forme mixte synchrone et asynchrone par des intervenants ou organismes extérieurs

L'association peut également être porteuse de projet de formations adhoc en travaillant en partenariats avec d'autres acteurs formations ou des professionnels métiers.

Les principaux domaines de compétences proposés :

- Permis de conduire
- Sécurité/prévention/santé au travail
- Bureautique
- Langues
- Marketing / Commerce / Web marketing
- Publication Assistée par Ordinateur
- Formations certifiantes à différents métiers : de l'informatique, de la comptabilité, etc.

Centre de formation Croix rouge















La croix rouge propose les formations :

- Prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1)
Initiation aux premières secours enfant et nourrisson
- Les gestes qui sauvent

L'organisation des formations est soumise à la possibilité de réunir un nombre suffisant de stagiaires

Analyse de l'adéquation de l'offre de formation aux métiers en tension

Le manque de candidats formés sur le territoire s'explique en partie par l'absence de formation initiale à ces métiers.

Domaine métiers	Analyse de l'offre de formation
Métiers de gestion et administration  	La formation initiale est limitée au Bac Pro Agora qui est jugé insuffisamment spécialisé, notamment en comptabilité par les entreprises qui recrutent ces profils LA CACIMA propose une formation pour un adulte, en distanciel à distance d'assistance comptable Les niveaux de qualification recherchés varient en fonction des métiers : à partir du Bac pro pour l'assistance/la comptabilité, à des niveaux supérieurs bac + 2 à Bac +5 pour les métiers plus spécifiques (RH par exemple)
Métiers du commerce 	Pas de formation métier dans l'archipel Les niveaux de qualification recherchés portent essentiellement sur des Bacs ou BTS
Métiers du bâtiment   	4 CAP, dont 2 en apprentissage et un bac Pro Ils peuvent constituer un niveau d'entrée mais qui doivent être complété par de la formation interne ou externe. Pas de formation pour des niveaux plus élevés qui sont de plus en plus recherchés, pour les ouvriers qualifiés et des encadrements (à partir de bac + 2), ni pour les métiers émergents (énergie)
Métiers des services 	Une formation généraliste avec le Bac Pro métiers de l'accueil proposé en apprentissage par la CACIMA Pour l'informatique : Bac Pro Systèmes numériques (SN) option C Réseaux : formations de 1er niveau qui ne correspondent plus au niveau de recrutement nécessaire Pas d'autre spécialisation. Les niveaux de qualifications recherchés portent sur des Bacs + 2 à +5
Métiers du Tourisme  	Pas de formation en hôtellerie pour les métiers recherchés (hors BTS Tourisme) Pour la restauration : CAP et BAC Pro cuisine proposés dans l'archipel mais les effectifs sortants ne couvrent pas les besoins. Pas de formation sur les métiers émergents du développement touristique
Métiers du transport 	Pas de formation. Les niveaux de qualification recherchés sont divers : bac ou infra bac pour chauffeurs routiers mais disposant du permis. Des certifications très spécialisées et de niveau élevé pour le transport aérien et maritime.
Métiers du soin et du social  	Bac Pro Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) dont l'option est structure alors que les besoins sont également à domicile. Les faibles effectifs ne couvrent pas les besoins. Ouverture d'un CAP Accompagnement éducatif petite enfance ouvert au CFA
Métiers de l'alimentaire  	Uniquement le CAP Pâtissier qui vient d'être ouvert au CFA. Pas d'autres spécialité



Métier en tension, compétence



Métier en tension, compétence - attractivité



Métier impossible à recruter













Métier émergent
Besoin en développement









[voir la définition des catégories page 34](#)

Analyse de l'offre de formation continue par rapport aux besoins de compétences

Les besoins de formation sont très diversifiés. Ainsi il est logique que l'offre territoriale ne puisse tous les couvrir

DOMAINES	THEMATIQUES	OFFRE LOCALE	Autres possibilités dans l'hexagone
 <p>Gestion et administration de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comptabilité et gestion financière d'entreprise Gestion des impayés Pilotage de l'entreprise : business plan, indicateurs, évaluation de la performance 	<p>● ● ●</p> <p>Une offre partielle avec la CACIMA : formation de 1^{er} niveau en comptabilité avec plusieurs ateliers) Mais toutes les thématiques ne sont pas traitées ou spécialisées</p>	<p>L'offre nationale et notamment en ligne est très large. Toutefois, elle ne prend pas suffisamment en compte les spécificités des régimes de SPM</p>
	 <p>Ressources humaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de la paye avec une adaptation aux spécificités du régime social et fiscal de SPM Elaboration du plan de formation 	
 <p>Communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réseaux sociaux et communication digitale à usage du développement de l'activité commerciale 	<p>+</p> <p>Une formation CACIMA : Promotion digitale</p>	<p>De nombreuses formations existantes dont en ligne, dont plusieurs accessibles sur l'espace formation AKTO. Notamment pour les logiciels ces formations peuvent être certifiantes</p> <p>Formations existantes dans l'hexagone</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Logiciels de création digitale : N'design / Photoshop 	<p>+</p> <p>AFC : formation en ligne par le biais de plateforme</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> Marketing de l'offre touristique 	<p>—</p> <p>Pas de formation au catalogue</p>	
 <p>Informatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formation aux logiciels de gestion de l'entreprise 	<p>—</p> <p>Pas d'offre. Diversité des logiciels mobilisés qui complexifie la création d'une offre locale</p>	<p>Des formations en lignes existent pour les logiciels les plus mobilisés. Par ex : formation SAGE paie sur l'espace AKTO formation</p> <p>De nombreuses formations de différents niveaux existent, dont en ligne, dont certifiantes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Bureautique : logiciels courants 	<p>+</p> <p>AFC : formations présentielle et en ligne via la plateforme partenaire : formation sur socle bureautique et formation sur les composants du pack Office 2019.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> Microsoft 365 	<p>—</p> <p>Pas de formation au catalogue</p>	<p>Formations en ligne disponibles</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Cybersécurité : 1er niveau de protection pour les non-spécialistes 	<p>+</p> <p>AFC : formation en ligne par le biais de plateforme</p>	<p>Des formations sur ces thématiques existent à ligne</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Cybersécurité : niveau avancé pour les entreprises disposants de personnel informatique ou pour les entreprises proposant des services en la matière 	<p>—</p> <p>Pas de formation au catalogue</p>	<p>De nombreuses formations de différents niveaux existent, dont en ligne, dont certifiantes</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité réseau informatique - téléphonie IP 	<p>—</p> <p>Pas de formation au catalogue</p>	

DOMAINES	THEMATIQUES	OFFRE LOCALE	Autres possibilités dans l'hexagone
 <p>Développement personnel et professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bien-être au travail communication interpersonnelle gestion du stress 	- Pas de formation	De nombreuses formations, dont beaucoup en ligne, dont plusieurs accessibles sur l'espace formation AKTO
	 <p>Prévention sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Premiers secours santé (SST) 	+ AFC et Croix rouge
 <p>Vente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Accueil et relation client en magasin Techniques de vente et fidélisation des clients Aménagement de magasin 	Couverture partielle avec les formations en lignes de l'AFC qui comprend de nombreux modules dans les domaines : <ul style="list-style-type: none"> Vente en magasin et à distance Techniques de vente omnicanale Vente Négociation 	De nombreuses formations, dont beaucoup en ligne
 <p>BTP</p>	<ul style="list-style-type: none"> Encadrement d'équipe chantier 	- Pas de formation au catalogue	Des formations existent en ligne par exemple
	<ul style="list-style-type: none"> Conduite d'engins de chantier 	-	
 <p>Energie</p>	<ul style="list-style-type: none"> Soudure Technologie du froid : installation et maintenance des équipements Conduite de travaux en rénovation énergétique Diagnostic énergétique 	- Pas de formation	Formations existantes dans des centres de formations spécialisés
	 <p>Sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Amiante (intervention / retrait) Echafaudages — travaux en hauteur Fluides frigorigènes Formations Obligatoire domaine hygiène, dont HACCP Gestes et postures Habilitation électrique du personnel électricien et non électricien 	+ AFC : formations régulières
	<ul style="list-style-type: none"> Réseaux (AIPR) Transport (FIMO/FCO) 	- Pas de formation au catalogue	Des formations nombreuses en centres de formation. Certaines existent en ligne pour l'AIPR.

DOMAINES	THEMATIQUES	OFFRE LOCALE	Autres possibilités dans l'hexagone
 Transport logistique	Permis PL	Plus de formation ?	
	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des stocks Optimisation de la containerisation Optimisation des approvisionnements, de la containerisation dans un contexte outremer/international 	Pas de formation	Des formations dans des organismes spécialisés dans l'hexagone, une partie en ligne
 Accompagnement des personnes fragiles	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement des personnes atteintes d'Alzheimer, Accompagnement des personnes en fin de vie Développement de l'enfant/pédagogies positives Sensibilisation et accompagnement du handicap 	Pas de formation	Recours existant à des formations en ligne via l'organisme TOCCATA. Un recours possible à des organismes canadiens qui seraient en ponte sur le sujet du handicap
	<ul style="list-style-type: none"> Aide à la personne à domicile 	Pas de formation	Recours existant à des formations en ligne via l'organisme TOCCATA.
 Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Formations de perfectionnements aux métiers de l'assurance 	Pas de formation	Des organismes spécialisés, tel que l'IFPAS proposent des formations, dont une partie en ligne
 Création artistique	<ul style="list-style-type: none"> Loisirs créatifs (bijouterie, scrapbooking etc.) 	Pas de formation	Des formations existent en ligne
 Culture	<ul style="list-style-type: none"> Muséologie 	Pas de formation	
 Esthétique	<ul style="list-style-type: none"> Formations sur des spécialisations de techniques esthétiques Formations hygiène spécifiques au métier 	Pas de formation	Recours dans certains cas à des organismes canadiens
 Sport	<ul style="list-style-type: none"> Brevet de moniteur de football 	Pas de formation	
	<ul style="list-style-type: none"> Formation de coach sportif 	Pas de formation	
 Sûreté - sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Formation métiers et de recyclage dans le domaine sécurité/sûreté Sécurité et transport de fonds 	Pas de formation	Formations réglementaires, dispensées par des OF spécialisés. Une partie de l'offre en ligne



Que faut-il retenir ?



La formation initiale professionnelle est positionnée quasi exclusivement sur l'enseignement secondaire, et ne correspond que de façon très limitée à la diversité et au niveau de qualification des besoins de recrutement ce qui contribue au manque de candidats formés sur le territoire



Les besoins de formation des salariés sont très diversifiés, ainsi il est logique que l'offre de formation, soit insuffisante, malgré la présence de 3 structures dédiées.





Plan d'actions

Le plan d'actions présenté ici est centré sur les leviers mobilisables par les acteurs emploi formation du territoire, dont la DCSTEP et AKTO.



Il doit s'intégrer dans le cadre plus large du plan d'actions en faveur de l'attractivité territoriale car certaines de ses conditions de réussite relèvent de facteurs relevant d'autres domaines tels que la problématique de logement, les enjeux de coopération internationale... qui dépendent d'autres instances.

Les axes du plan d'actions

Les objectifs du plan d'actions

- Contribuer à la facilitation des recrutements, à la formation aux métiers en tension aujourd'hui et à préparer les besoins de recrutements à court ou moyen terme
- Faciliter l'accès et élargir le recours à la formation
- S'assurer que les responsables d'entreprises disposent des compétences et outils nécessaires à l'appui de ces enjeux
- Assurer sur la durée le déploiement des actions, mettre à jour régulièrement le diagnostic

5 axes correspondant aux enjeux identifiés



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



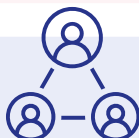
Mobiliser les dispositifs permettant de former aux métiers en tension



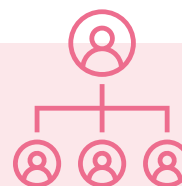
Développer le recours à l'alternance



Faciliter l'accès à la formation continue



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



Porter et animer la dynamique GPECT

Communiquer pour développer la connaissance des métiers en tension et des emplois à pourvoir dans l'archipel

Poursuivre et développer les actions de communication auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers en tension

Objectif : Développer la connaissance des métiers, des moyens pour y accéder et des perspectives d'emplois dans l'archipel

Renforcer et développer les actions locales de communication sur les métiers et les besoins de recrutement auprès des différents publics de l'archipel

- ✓ Créer des outils de communication en mobilisant les résultats de l'étude, les outils existants tels que les kits communication créés par AKTO
- ✓ Communication à mener auprès des jeunes, dès le collège au moment des premiers choix d'orientation
 - En travaillant en concertation avec le service d'orientation de l'Education Nationale
 - Ne pas se limiter à la promotion des métiers pour lesquels la formation initiale est présente sur l'archipel

- ✓ Mobiliser ces outils lors de réunions de présentation auprès des demandeurs d'emploi, en groupant éventuellement les interventions et les métiers présentés



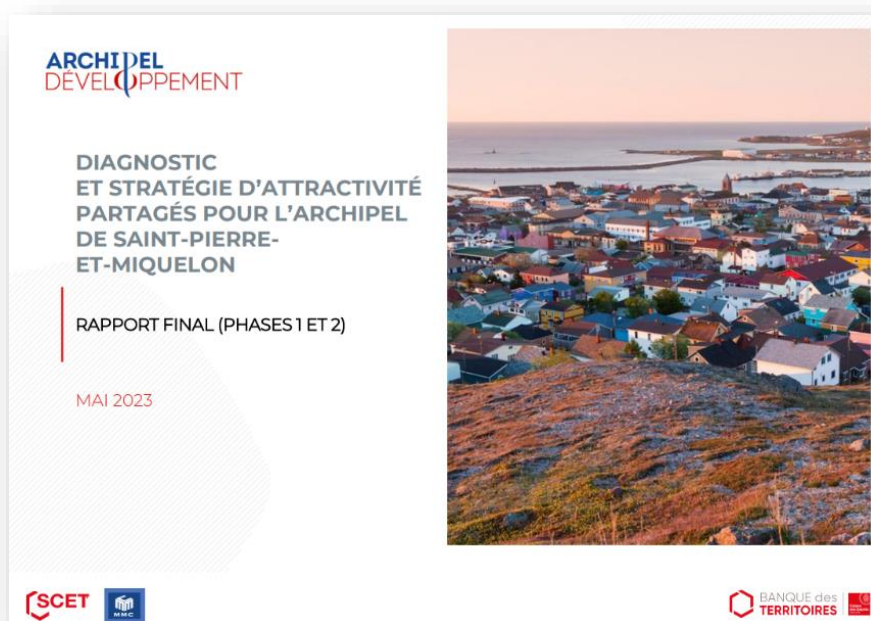
Cliquez pour voir un extrait d'un exemple de support de communication possible qui pourrait être décliné à partir des résultats de l'étude



Intégrer les besoins de recrutement dans les actions menées en faveur de l'attractivité territoriale

Objectif : Faire connaître hors de l'archipel les besoins de recrutements et les possibilités offertes par Saint-Pierre-et-Miquelon afin de contribuer à l'élargissement de la diffusion des offres

- ✓ Dans le cadre de l'Axe 1 « Créer un écosystème de promotion » de la stratégie d'attractivité établie par le Conseil territorial et son agence Archipel développement, contribuer aux actions en matière de promotion en communiquant précisément sur les opportunités d'emplois de Saint-Pierre-et-Miquelon.
- ✓ Ces besoins pourraient être relayés par les 2 outils prévus :
 - ✓ Le portail d'attractivité serviciel : sur lequel pourraient être diffusées les offres d'emploi
 - ✓ La plateforme TV pourrait diffuser des vidéos de présentation des recruteurs.





Mobiliser les dispositifs permettant de former aux métiers en tension

Continuer à mobiliser les POEC

Objectif : Former les demandeurs d'emplois aux métiers en tension

- ✓ Dans ce cadre, essayer d'impliquer le plus possible les entreprises recruteuses dans le process de communication et d'échanges avec les candidats potentiels afin de valider au mieux leur projet professionnel (dispositif de formation et emploi visé) afin de favoriser le succès de l'insertion dans le secteur visé.

 *Métier en tension, compétence*

 *Métier en tension, compétence-attractivité*

Encourager et accompagner les entreprises à mobiliser les dispositifs de recrutement et de professionnalisation disponibles

Objectif : Aider les entreprises dans leur process de recrutement ou de mobilité professionnelle de leurs salariés vers les emplois ou les compétences en tension

Notamment,

- ✓ L'immersion facilitée : pour permettre à des candidats de « tester » le métier avant de s'engager
- ✓ la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)
- ✓ le contrat de professionnalisation



Continuer à informer sur les dispositifs de formation

Objectif : Faciliter l'appropriation de ces dispositifs tant par les chefs d'entreprises, que les salariés et les demandeurs d'emploi

- ✓ Notamment, accentuer la pédagogie sur le CPF plus récemment déployé dans l'archipel
- ✓ De même sur transition Pro [sous réserve que le dispositif soit maintenant accessible]



Développer le recours à l'alternance, notamment sur les métiers les plus en tension

Poursuivre les efforts en matière d'apprentissage

Objectif : Développer la connaissance et soutenir le développement de l'apprentissage comme levier d'intégration des jeunes dans les entreprises

Développer la connaissance et la promotion de l'apprentissage

- ✓ Communiquer largement sur le potentiel de l'apprentissage auprès des jeunes et de la diversité des diplômes accessibles
- ✓ Proposer en priorité les diplômes conduisant aux métiers en tension
- ✓ Continuer à accompagner le développement du CFA vers de nouveaux diplômes.

Etudier les possibilités offertes par l'Apprentissage transfrontalier

Une ordonnance du 22 décembre 2022 prévoit des adaptations du code du travail applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon. Sous réserve de la conclusion d'accords bilatéraux correspondants, ces dispositions permettent la mise en place de l'apprentissage transfrontalier avec les Etats ou territoires du continent américain disposant d'une façade atlantique.

Et développer (pour mémoire) la connaissance et le recours au contrat de professionnalisation

Objectif : Elargir le recours à l'alternance notamment sur des certifications et titres accessibles à distance

- ✓ En l'absence d'organisme de formation proposant ce type de parcours dans l'archipel, faire connaître aux jeunes, salariés et employeurs les possibilités d'accès et de formation à distance ou dans l'hexagone.



Faciliter l'accès à la formation continue

Faire connaître l'offre de formation existante et proposer un accompagnement dans la recherche des formations pertinentes

Objectif : Si les organismes de formation locaux sont bien identifiés par les entreprises, il s'agit de faire connaître et guider dans leur utilisation les outils de recherche et d'identification des formations extérieures à l'archipel

- ✓ Établir un mode d'emploi de la recherche de formation
- ✓ Mis en ligne (qui pourrait être intégré dans le cadre des outils proposés plus loin) il permettrait d'apporter des conseils sur la recherche de formation en faisant des liens vers les sites déjà existants, et pourrait permettre d'apporter également des conseils sur les critères de sélection d'une prestation.

Aide à l'identification de formation



Débloquer les freins à la formation à distance pour permettre un accès illimité aux offres existantes

Objectif : Lever certains freins par rapport à la formation à distance qui reste un levier majeur pour faciliter le recours à la formation par le plus grand nombre compte-tenu de la diversité des besoins

Plusieurs niveaux d'actions possibles

Développer et soutenir le recours aux formations au socle numérique afin de s'assurer que les salariés comme les chefs d'entreprises disposent des compétences nécessaires pour accéder à la formation à distance.

Accompagner l'acculturation sur les apports de la digitalisation de la formation pour permettre un accès illimité aux offres existantes

- ✓ Communiquer, par exemple par le biais de vidéos sur les avantages de la formation à distance (sans nier néanmoins ses spécificités) en rassurant sur la qualité des formations et des apprentissages, notamment en intégrant des témoignages utilisateurs qui « parlent » à différents types de publics ou thématiques de formation.

Encourager les employeurs à mettre en place les conditions d'accès facilité à ces formations à distance autant que faire se peut : mise en place d'une salle équipée pouvant être dédiée lors des sessions à l'activité de formation ; temps réservé sur le temps de travail ; ...

Pour les actions collectives sélectionnées par AKTO : intégrer dans le référencement des OF la possibilité d'organiser des sessions synchrones aux horaires de Saint-Pierre-et-Miquelon



Poursuivre les efforts de mutualisation des besoins pour l'organisation de formations sur, ou pour, le territoire

Objectif : Compléter l'offre catalogue offerte par les organismes de formations locaux par l'organisation de formations adhoc en réponse aux besoins transversaux des entreprises

Travailler en partenariat pour élaborer un programme annuel de formation

- ✓ Mettre en place une enquête annuelle unique sur les besoins de formation. Portée par AKTO en partenariat avec les autres acteurs concernés dans l'archipel, elle permettrait de limiter la dispersion des efforts dans la consolidation des besoins.
- ✓ Sur l'analyse des retours d'enquête, en tenant compte de l'offre existante, travailler sur le programme annuel de formations collectives permettant de la compléter.

Proposer sur certaines thématiques la possibilité d'une ingénierie associant sessions de formation communes et coaching individuel

- ✓ Ces formations comprendraient une session de transfert de connaissances commune à tous les participants, et pourrait être complétée par 2 heures de coaching individuel permettant aux chefs d'entreprises/ salariés apprenants de travailler sur des cas pratiques liés à leur situation propre sans avoir à les partager avec d'autres entreprises.

Sous réserve des possibilités juridiques et financières, envisager la poursuite de la participation à la prise en charge des frais de déplacement en formation

Aide au financement de vos formations

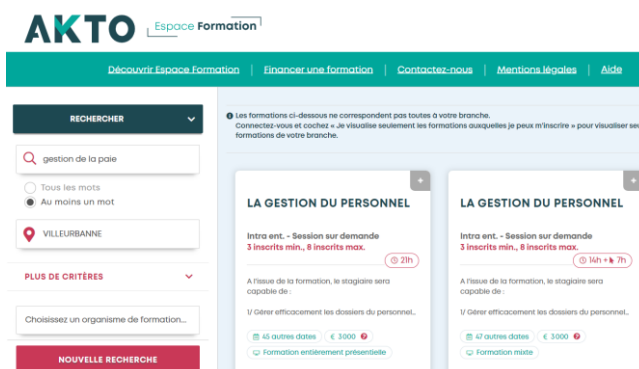


Accompagner la montée en compétences RH des entreprises de l'archipel

Faire connaître l'offre de formation existante

Objectif : permettre au plus grand nombre d'obtenir les compétences socles nécessaires ou de compléter ou mettre à jour les compétences acquises

- ✓ Communiquer sur l'offre de formation en ligne qui est large et couvre de nombreux sujets. Dans certains cas, elle est même certifiante.
- ✓ Orienter notamment vers l'offre d'AKTO Formation pour un accès facilité.



Elaborer l'ingénierie d'un parcours de modules spécifiques adaptés aux spécificités RH et juridiques du territoire

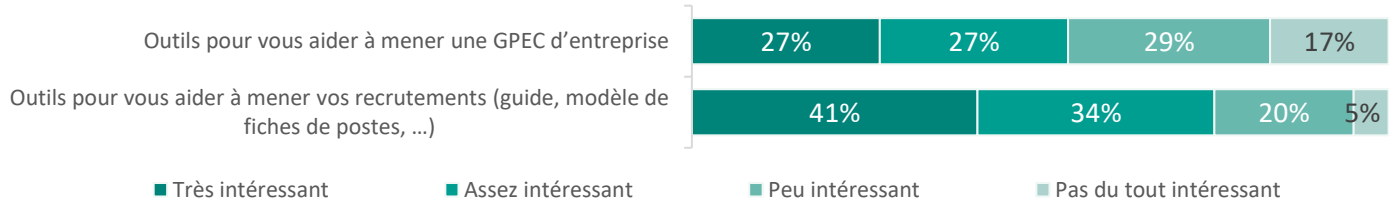
Objectif : Compléter l'offre de formation existante par une offre qui prenne en compte les spécificités sociales afin qu'elle soit directement opérationnelle pour les acteurs de l'archipel

- ✓ Travailler avec un organisme de formation pour l'ingénierie d'un parcours ou de modules spécifiques qui traiteraient des spécificités du territoire, comme les conventions collectives, les charges sociales et leur impact sur la gestion de la paie, les dispositifs de formation...
- ✓ Rendre ces modules accessibles par des modalités digitales : en e-learning, mais qui pourraient également être mobilisées par des formateurs lors de sessions de formation présentielles ou en classes virtuelles.



Outiller les entreprises

Objectif : Fournir aux entreprises des outils directement opérationnels, d'accès simple et pragmatique par rapport à leurs problématiques afin qu'elles puissent s'en emparer facilement



- ✓ Elaborer et diffuser des outils opérationnels par grande thématiques sous forme de « parcours » RH correspondant à chaque étape ou besoin RH qui permettent aux chefs d'entreprises de disposer à la fois :
 - D'un point sur l'état du droit
 - De fiches méthodologiques par étape
 - De modèles à mobiliser dans leurs propres pratiques : fiches de poste, grilles d'entretien, ...



Exemple d'outils mis en place, dont une déclinaison adaptée aux entreprises de SPM pourrait être intéressante

Faciliter vos recrutements

Retrouvez ici tous les outils nécessaires afin d'optimiser vos recrutements, de la qualification de vos besoins en compétences à l'intégration des nouveaux collaborateurs.



Diagnostiquer les raisons de vos difficultés de recrutement



Renforcer votre marque employeur



Identifier vos besoins en recrutement



Analyser objectivement les candidatures



Rédiger une fiche de poste

SUIVANT

Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi (DGEFP) au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

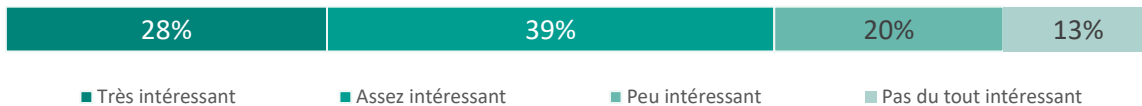
- ✓ Elaboration de pages interactives présentant les différentes étapes d'un processus RH
- ✓ Pour chaque étape :
 - ✓ points méthodologiques
 - ✓ Videos
 - ✓ Modèles/matrices utilisables directement par les entreprises



Encourager la mobilisation des prestations Conseil Ressources humaines

Objectif : faire connaître aux entreprises la possibilité de bénéficier et les encourager à la mobiliser

Possibilité de bénéficier de l'appui d'un consultant pour analyser vos enjeux emploi formation et définir un plan d'action



- ✓ S'assurer dans le référencement ou le choix des prestataires mobilisés de la prise en compte et de la compréhension des caractéristiques de l'archipel.

Témoignage

Découvrez le témoignage vidéo de Béatrice Stourbe, dirigeante de l'entreprise CPHD Formations, qui a fait appel à son conseiller AKTO pour réaliser un Flash. Elle avait besoin d'optimiser sa gestion RH en matière d'emploi, formation et compétences.



Piloter, animer et suivre la GPECT

Organiser la gouvernance et le déploiement de la GPECT

Objectif : Définir la gouvernance de la mise en œuvre du plan d'actions

- ✓ Créer un comité de suivi de la GPECT associant l'ensemble des acteurs institutionnels emploi-formation du territoire (voir listes des acteurs à impliquer prioritairement ci-après) : Mobiliser au-delà du CEFOP, en associant les partenaires directement concernés par les différentes actions, tel que AKTO notamment.
- ✓ Sur la base des recommandations de l'étude, travailler en mode groupe de travail avec les différents acteurs, sélectionner les actions à prioriser et définir les porteurs, les moyens (humains et/ou financiers) et le calendrier.

Animer la démarche afin de créer et maintenir une dynamique avec l'ensemble des partenaires associés

Objectif : programmer des moments de communication et d'échanges autour de la GPEC pour maintenir la démarche dans le temps : mettre en œuvre les actions et actualisation le diagnostic

- ✓ 1^{er} temps : Communiquer sur les résultats de l'étude, en prévoyant des angles de lecture différents selon les cibles qui peuvent être concernées : jeunes en orientation, demandeurs d'emplois, chefs d'entreprises, salariés, ...partenaires hors SPM, ...Afin que les constats ne soient pas limités aux « institutionnels »
- ✓ Mettre en place un calendrier de « rencontres territoriales » (1 par trimestre ou semestre ?) par thématiques (ex: attractivité ; recrutement ; métiers de demain ; accès à la formation ; ...) et/ou par secteur (BTP ; Tourisme; ...) qui associent les acteurs de la GPEC, et l'ensemble des personnes cibles des actions.



- ✓ Objectifs de ces rencontres :
 - ✓ Retour sur l'avancement des actions
 - ✓ Partage et facilitation de l'implication des publics
 - ✓ Mise à jour du diagnostic sur les thématiques traitées

Assurer le suivi des indicateurs emplois et formation dans le temps

Objectif : Suivre et compléter les indicateurs emplois-formation

- ✓ Sélectionner les indicateurs (cf. Etude Centre info et étude GPEC) à suivre sur le diagnostic (évolution du nombre d'emplois par secteur, pyramide des âges, tensions aux recrutements, ...)
- ✓ Travailler avec les organismes collecteurs pour la mise en place d'exploitations spécifiques répondants aux besoins du territoire

CPS SPM	Exploitation des DADS
IEDOM/INSEE	Possible exploitation sur mesure des données du recensement
France Travail	Offres d'emploi ; DPAE ;
AKTO	Alternance Recours à la formation

Créer un site dédié, portail de la GPECT

Objectif : Centraliser et diffuser l'ensemble des informations et outils pour en simplifier l'accès

- ✓ Si l'ensemble des acteurs dispose déjà de sites où la plupart des informations sont disponibles, elles peuvent sembler dispersées, trop «nationales» et leur appropriation peu aisée pour des non spécialistes. .
- ✓ Le site pourrait être porté par la DCSTEP et comprendre :



Information socio-économique du territoire issue de l'étude puis ses mises à jour



Informations sur les différents dispositifs cités, par une entrée par cibles et par préoccupations



L'accès aux outils



Présentation des partenaires et leur rôle dans le cadre de la GPEC (en lien avec les dispositifs)



Les parties prenantes de la GPECT SPM

CEFOP SPM



ACTEURS PARTENAIRES





ÉTUDE COMPLÈTE

Etude de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales

Territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon

AKTO



PRÉFET
DE SAINT-PIERRE
ET MIQUELON

*Liberté
Egalité
Fraternité*

Direction
de la cohésion sociale,
du travail, de l'emploi
et de la population



Janvier

2024

PARADOXES
Relier les mondes

Cette étude a été réalisée par le cabinet Paradoxes Conseil

OBSERVATOIRE
AKTO