



SYNTHÈSE

Etude de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales

Territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon


PRÉFET
DE SAINT-PIERRE
ET MIQUELON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

AKTO

PARADOXES
Relier les mondes

JANVIER
2024

BSERVATOIRE
AKTO

LES ENTREPRISES ET LES SALAIRES DU SECTEUR PRIVE A SAINT PIERRE ET MIQUELON

Le nombre d'entreprises employeuses connaît une légère inflexion depuis 2020, mais l'emploi salarié est en augmentation depuis plusieurs années



300 entreprises emploient des salariés

- Des entreprises de petite taille
- Une faible représentation des activités industrielle ou de fabrication, autre qu'artisanale
- Importance de la polyactivité dans de nombreuses entreprises



1 460 salariés en entreprise en fin 2022

- Pour plus de 2 300 contrats
- Des écarts importants entre les effectifs présents dans les entreprises au 31 décembre et le nombre de contrats passés en cours d'année en raison de la saisonnalité dans certains secteurs.

Evolution du nombre d'entreprises employeuses



Evolution du nombre de salariés



Le tissu économique est essentiellement tourné vers l'économie présentiel, le secteur du commerce est le 1er employeur

Répartition des entreprises par grand secteur

Commerce et services associés	76
Services aux entreprises et autres services...	46
Construction et activités associées	51
Médicosocial	11
Tourisme HCR	27
Transport et entreposage	12
Sport - activités culturelle et associatives	23
Services aux personnes	13
Fabrication non alimentaire	7
Transformation alimentaire, hors...	6
Autres	8

Répartition des salariés par grand secteur

Commerce et services associés	380	26%
Services aux entreprises et autres services...	350	24%
Construction et activités associées	232	16%
Médicosocial	143	10%
Tourisme HCR	108	7%
Transport et entreposage	92	6%
Sport - activités culturelle et associatives	77	5%
Services aux personnes	24	2%
Fabrication non alimentaire	23	2%
Transformation alimentaire, hors...	21	1,4%
Autres	14	1,0%

La pyramide des âges des salariés est vieillissante, davantage que dans l'hexagone. Le vieillissement concerne également les chefs d'entreprises, préfiguration d'une vague de besoin de reprise d'entreprises à venir



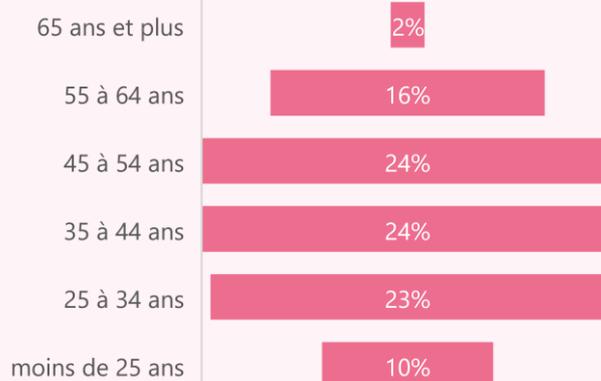
Les salariés

La mixité des emplois varie fortement d'un secteur à l'autre.

Les séniors de 55 ans et plus : 18% des emplois salariés

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

Pyramide des âges des salariés



Les conditions d'emplois sont marquées par une part très importante de CDD

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
- l'état du marché du travail : les CDD peuvent être mobilisés pour des pré-recrutements, ou être une réponse à la demande de salariés ne souhaitant pas s'engager sur une longue période.



Les emplois

45% des contrats passés en 2022 étaient des CDD

88% des salariés en temps complet



LES FACTEURS D'ÉVOLUTION

En matière de prospective, 6 grands facteurs d'évolution impacteront les entreprises du territoire de SPM



Facteurs démographiques

Le solde de population négatif et le vieillissement de la population impactent le développement des entreprises positionnées le marché présentiel et limitent les possibilités de recrutement



Facteurs géographiques

L'éloignement du territoire national et l'insularité entraînent des délais d'approvisionnement et des coûts et des difficultés logistiques

Les effets de la proximité du territoire nord-américain sont limités



Facteurs économiques

Les entreprises comme la population font face à l'augmentation des coûts dans leur ensemble, et à l'inflation

Taille restreinte du marché



Facteurs réglementaires

Les règles internationales limitent l'activité et les possibilités d'échanges

Les taxes du régime fiscal impactent la gestion des entreprises

La « réglementarisation » des métiers est considérée comme un frein aux recrutements



Facteurs Technologiques

Les technologies métiers permettent la modernisation des activités

La digitalisation poursuit son développement à tous les niveaux des entreprises



Transition écologique

La rénovation énergétique pourrait permettre le développement de nouvelles activités

Le développement prévu de l'éolien constitue un grand projet pour l'archipel

Ces facteurs et le développement des entreprises entraînent des besoins d'évolution et de développement des compétences dans différents domaines professionnels transverse aux différents secteurs d'activité

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

Et une montée en compétence dans les différents domaines métiers des entreprises



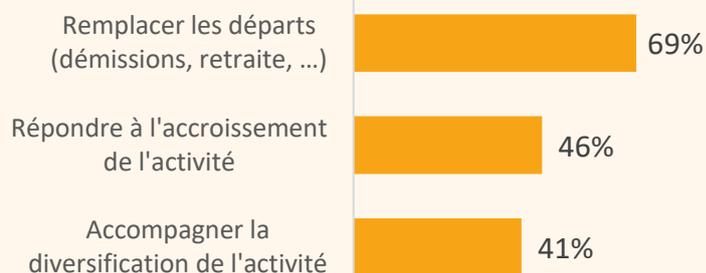
LES BESOINS DE RECRUTEMENT SONT IMPORTANTS POUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN

Les besoins de recrutements sont déjà importants, et devraient se poursuivre pour répondre aux effets démographiques et pour répondre aux évolutions

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



Objectifs des recrutements



Estimation de 350 projets de recrutement sur les 3 prochaines années



Répartition des entreprises recruteuses



CES BESOINS DE RECRUTEMENT IMPORTANTS SE HEURTENT A DES DIFFICULTES

82% des chefs d'entreprises ont rencontré des difficultés lors de leurs recrutements

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

Les difficultés rencontrées sont fortement liées aux facteurs géographiques et démographiques de l'archipel.

Le manque de main d'œuvre est particulièrement structurant, le marché de l'emploi se caractérisant par une très faible part de demandeurs d'emplois au sein de la population active.



Freins aux recrutements

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

CES DIFFICULTÉS ONT UN IMPACT SUR LES ENTREPRISES, LEUR ORGANISATION, LEURS EMPLOIS ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



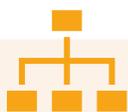
Effets sur la stratégies et l'organisation des entreprises

- › 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

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

Une évolution des compétences nécessaire pour :

- assurer la conformité de la gestion des ressources humaines à la réglementation
- optimiser autant que possible les pratiques en réponses aux enjeux



DE NOMBREUX METIERS EN TENSION DONT CERTAINS QUASI IMPOSSIBLES A RECRUTER

Des importants besoins de recrutements, des spécificités de l'archipel ou des secteurs recruteurs, résultent des tensions sur de très nombreux métiers. Ces tensions sont parfois telles que certains métiers sont quasi impossibles à recruter

Les principaux métiers recherchés



Métiers de gestion et administration

Comptabilité : Secrétaire comptable, comptable
 Accueil et administration : Secrétaire administratif, Agent administratif
 Ressources humaines : Gestionnaire administratif ressources humaines



Métiers du commerce

Vente : Vendeur en alimentation générale, en équipement du foyer, outillage, ...
 Conseiller commercial auprès des particuliers



Métiers du Bâtiment

BTP : Chef de travaux BTP, Chargé d'études techniques du BTP, Monteur de réseaux électriques, Conducteur d'engins, Mécanicien d'engins de chantier

Ouvriers qualifiés du bâtiment : Électricien du bâtiment, Charpentier, Couvreur, Maçon, Menuisier

Second œuvre : Peintre, Plâtrier, Plombier

Energie : Monteur en installations thermiques, Conducteur de travaux en rénovation énergétique, Diagnostiqueur bâtiment

Technicien d'études BTP en génie climatique et énergétique



Métiers des services

Informatique : réseaux, maintenance, cybersécurité

Propreté : Agent de propreté de locaux

Sécurité : Agent de prévention et de sécurité privée, Agent d'exploitation et de sûreté, Technicien vidéosurveillance



Métiers du tourisme

Hôtellerie : Valet/femme de chambre, Réceptionniste d'hôtel, Management d'étage

Restauration : Serveur de restaurant, Barman, Chef de cuisine, Chef de rang

Promotion touristique : Chargé de communication / communication digitale, Chef de produit touristique, Agent(e) réceptif(ive)



Métiers du transport

Chauffeur poids lourd
 Cariste manutentionnaire

Pilotes et équipage navigant du transport maritime et aérien



Métiers du soin et du social

Santé : Aide-soignant, Infirmier, Chirurgien-dentiste, Orthoptiste

Accompagnement social : Assistant social, Aide à domicile, Auxiliaire de vie

Psychologue

Dispositifs médicaux : Prothésiste dentaire, Opticien, Audioprothésiste



Métiers de l'alimentaire

Métiers de bouche : boucher, boulanger,...



Métier en tension, compétence

Métier en tension, compétence -attractivité

Métier impossible à recruter

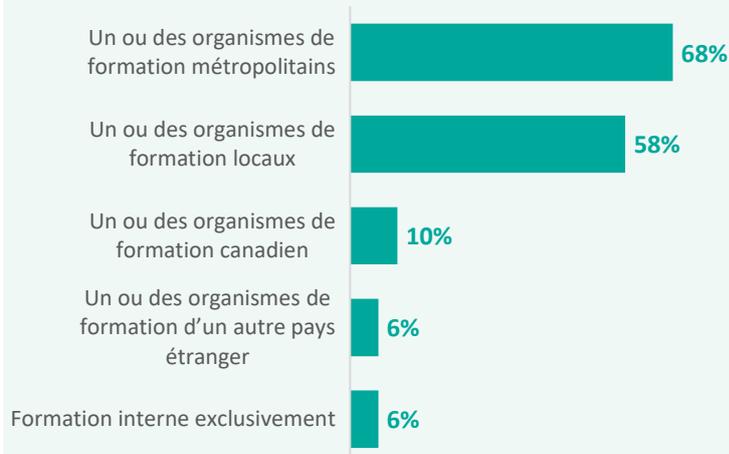
Métier émergent
 Besoin en développement

LE RECOURS A LA FORMATION RENCONTRE DES DIFFICULTES SPECIFIQUES AU TERRITOIRE

Le recours à la formation continue pour les salariés reste limité même si 56% des chefs d'entreprises ont mis en œuvre des formations au cours des 2 dernières années. Ces formations visaient principalement le développement des compétences, mais les formations obligatoires sont également importantes.



Organismes mobilisés par les entreprises



La formation initiale professionnelle est positionnée quasi exclusivement sur l'enseignement secondaire mais l'enseignement supérieur pourrait se développer dans l'alternance avec le CFA récemment mis en place



Les freins à la formation continue

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

AXES D'ACTION POUR ACCOMPAGNER LE TERRITOIRE POUR LA GESTION PREVISIONNELLE

Un plan d'action en 5 axes à déployer pour répondre aux enjeux identifiés pour la GPEC de Saint-Pierre-et-Miquelon



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

...dont les conditions de réussite reposent également sur les actions conjointes pouvant être menées sur les autres facteurs évoqués dans le cadre de l'étude : fiscalité, problématique de logement, coopération internationale...



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



Ce plan d'actions pourra être porté par les acteurs de l'écosystème emploi et formation de l'archipel, animateurs de la dynamique GPECT

CEFOP SPM



Organismes de formation