



**Travail, emploi
et formation professionnelle**

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

**ENQUÊTE
BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE
2025**



Observatoire Emploi-Formation

Mars 2026

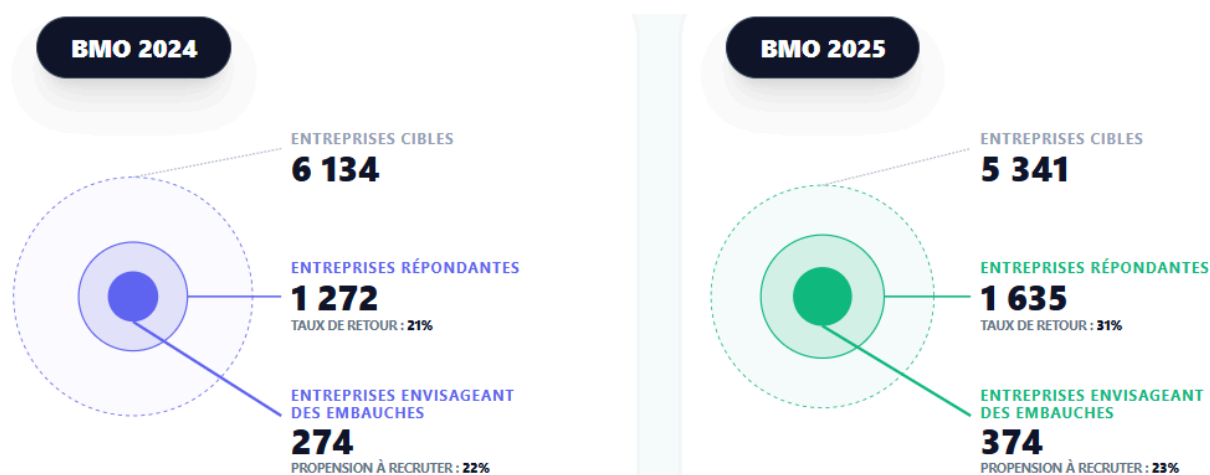
SOMMAIRE

1. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE.....	3
2. PROFIL DES ENTREPRISES RÉPONDANTES.....	4
2.1. Secteurs d'activité.....	5
2.2. Tailles d'entreprise.....	5
2.3. Localisation géographique.....	6
3. PERSPECTIVES ET ENJEUX DES ENTREPRISES.....	7
3.1. Perspectives d'avenir.....	7
3.1.1 Confiance en l'avenir.....	7
3.1.2 Horizon anticipé de reprise de l'activité "normale" en Nouvelle-Calédonie.....	8
3.2 Priorités, freins et préoccupations des entreprises.....	8
3.2.1 Principales priorités des entreprises à court termes.....	8
3.2.2 Freins au redémarrage de l'activité.....	9
3.2.3 Principales préoccupations pour l'avenir.....	10
4. PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	11
4.1. Intentions de recruter.....	11
4.1.1. Perspectives de recrutements pour les entreprises.....	11
4.1.2. Raisons pour lesquelles des entreprises n'envisagent pas de recruter... 12	
4.1.3. Les entreprises qui envisagent de recruter par secteur d'activité.....	13
4.2. Profils des recrutements envisagés.....	13
4.2.1. Les secteurs d'activité (hors emplois saisonniers).....	14
4.2.2. Les domaines et métiers envisagés (hors emplois saisonniers).....	14
4.2.3. Horizons d'embauche envisagés.....	15
4.2.4. Motifs de recrutement.....	16
4.2.5. Compétences essentielles pour l'entreprise.....	16
4.2.6. Types de contrat.....	17
4.2.7. Emploi saisonnier.....	17
4.2.8. Possibilité de CDI à l'issue du CDD et de contrats précaires.....	18
4.2.9. Principaux lieux de travail des salariés.....	18
4.2.10. Niveaux de diplôme (minimum requis).....	19
4.2.11. Recrutements jugés difficiles.....	19
4.2.12. Types de difficultés de recrutements.....	20
4.2.13. Disposition à former les candidats ayant des profils inadéquats.....	21
4.3. Intermédiaires de recrutement.....	21
4.3.1. Canaux de recrutement.....	21
6. CONCLUSION.....	22
ANNEXES.....	23
A. Méthodologie de l'enquête.....	23
B. Regroupements des secteurs d'activité.....	25

1. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

L'enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO) en Nouvelle-Calédonie s'est déroulée du 20 octobre au 18 décembre 2025. Elle s'inscrit dans un climat économique et institutionnel marqué par de fortes incertitudes et des difficultés de projection pour les entreprises locales.

Malgré ce contexte tendu, la mobilisation des employeurs a été exceptionnelle. Le taux de retour s'établit à 31%, soit 1 635 entreprises répondantes sur un total de 5 341 structures ciblées (entreprises employant au moins 1 salarié ou ayant effectué une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au cours des 12 derniers mois). Cette participation importante assure à l'étude une représentativité robuste, permettant de dégager des tendances fiables par secteur d'activité, taille d'entreprise et zone géographique. Bien que le nombre d'entreprises cibles ait diminué de 13 % (passant de 6 134 à 5 341 entre les 2 enquêtes BMO), les intentions d'embauche résistent.



Évolution de la participation et de la représentativité

- Nombre de répondants : On observe une hausse de +29% du nombre d'entreprises ayant pris le temps de répondre (1 635 contre 1 272 en 2024), malgré une base d'entreprises cibles plus réduite.
- Taux de réponse : Il augmente de 10 points passant de 21% en 2024 à 31% en 2025, témoignant d'un besoin croissant des acteurs économiques de faire entendre leurs perspectives dans un marché du travail déstabilisé.

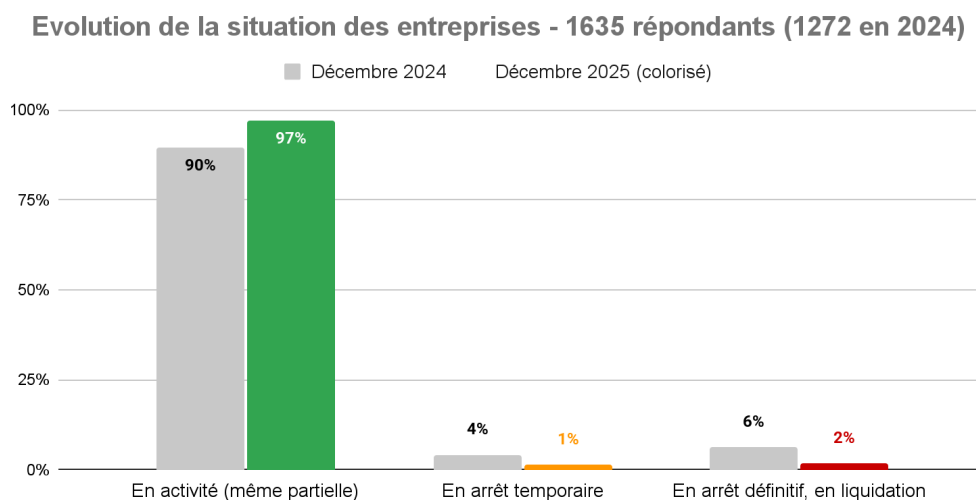
Cette enquête a pour objectifs principaux de :

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

Retrouvez la méthodologie de l'enquête en annexe.

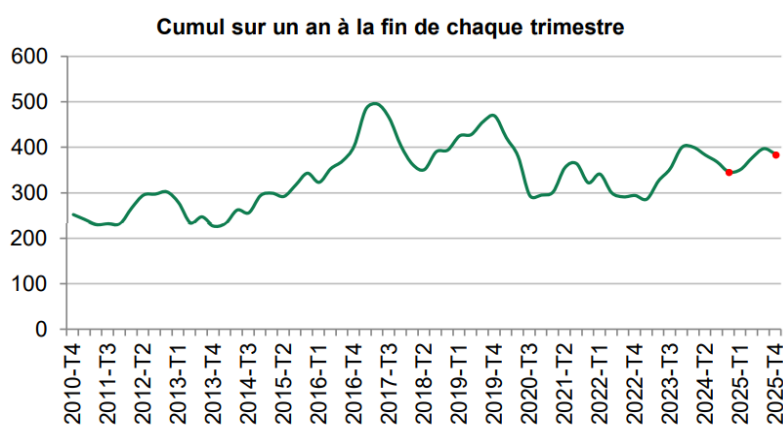
2. PROFIL DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

Entre fin 2024 et fin 2025, la santé des entreprises semble se renforcer, marquée par un taux d'activité de 97%. Cette progression de 7 points illustre une certaine résilience après les événements de mai 2024, tandis que les arrêts temporaires se sont réduits à 1%.



Toutefois, ces chiffres sont à prendre avec précaution : le recul des entreprises en arrêt définitif ou en liquidation à 2% est sans doute lié au fait que de nombreuses entreprises fragiles ont déjà disparu durant l'année 2025, laissant mécaniquement celles qui restent plus stables. Ainsi le taux d'activité qui s'élève à 97% en décembre 2025 masque en réalité les nombreuses disparitions définitives survenues récemment.

En effet, entre le quatrième trimestre 2024 et celui de 2025 (périodes couvertes par les enquêtes BMO, signalées par les points rouges ci-dessous), le nombre de **défaillances d'entreprises**¹ a progressé de 11,3% sur un an, passant de 346 à 385 unités.

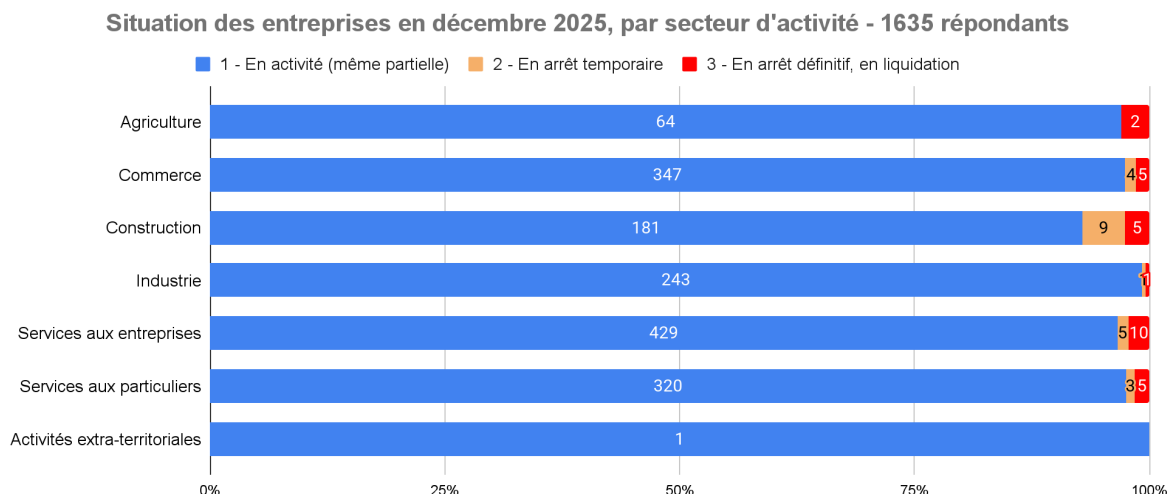


Source : IEOM - base Eden

¹ Source IEOM : https://www.ieom.fr/IMG/pdf/ieo-ied_-_entreprises_-_defaillances_2025_t4.pdf

2.1. Secteurs d'activité

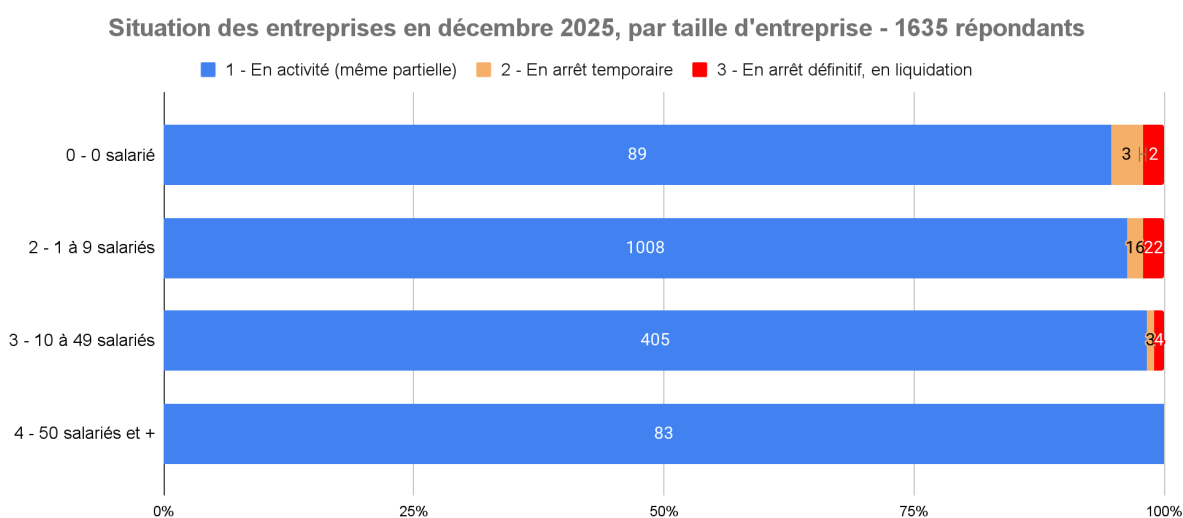
Si on tient compte des arrêts définitifs et temporaires, les entreprises du secteur de la construction sont encore bien affectées.



A noter que les activités² de transports et d'entreposage (intégrés aux services aux entreprises) ainsi que celles d'hébergement et de restauration (rattaché aux services aux particuliers) affichent des taux de cessation d'activité, qu'ils soient temporaires ou définitifs, plus marqués.

2.2. Tailles d'entreprise

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

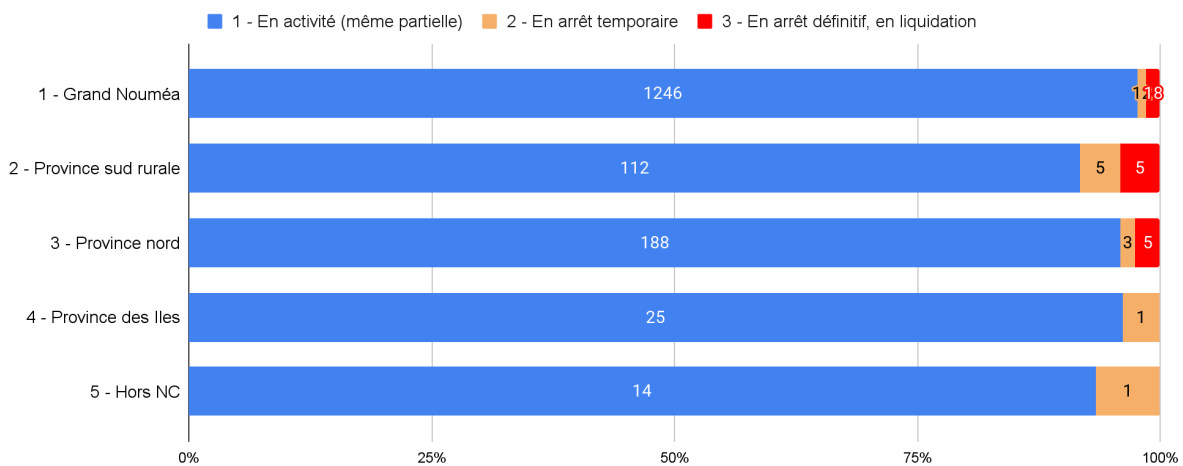


² Cf. annexe B sur les regroupements des secteurs d'activité

2.3. Localisation géographique

L'impact de la crise varie sensiblement selon la localisation du siège social :

Situation des entreprises en décembre 2025, par province de siège social - 1635 répondants



Toutes proportions gardées, le grand Nouméa, qui concentre la grande majorité du tissu économique, subit moins la crise que la brousse et les îles.

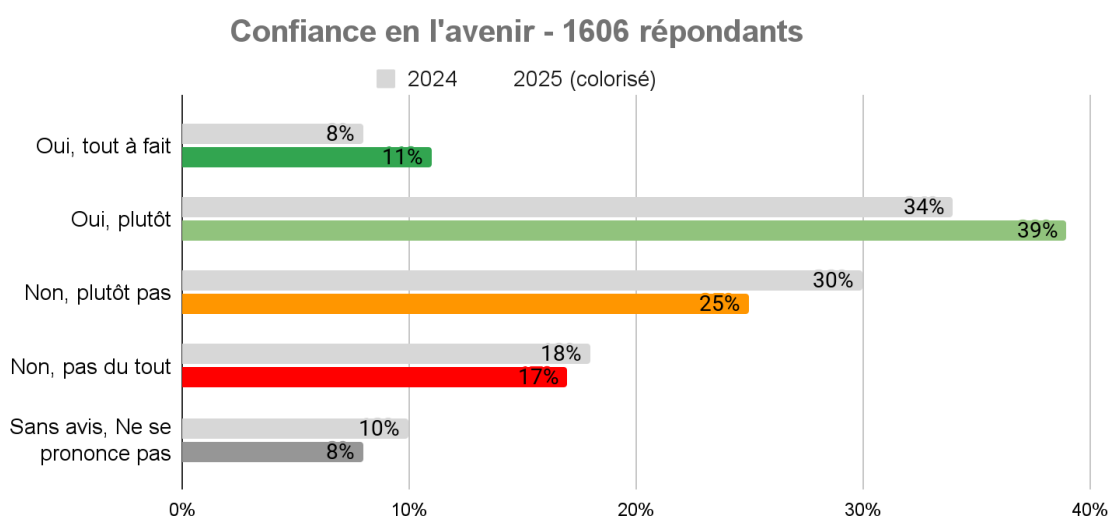
3. PERSPECTIVES ET ENJEUX DES ENTREPRISES

L'analyse qui suit s'intéresse aux entreprises qui sont soit en activité (même partielle) soit en arrêt temporaire (soit 1 606 entreprises³).

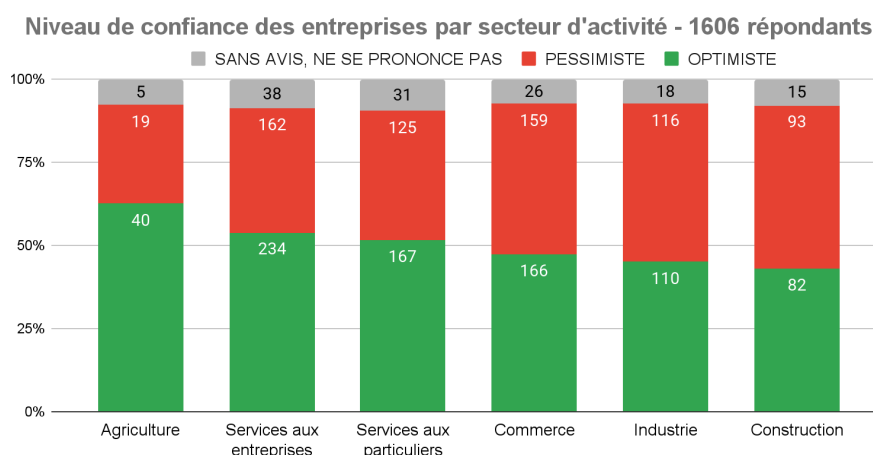
3.1. Perspectives d'avenir

3.1.1 Confiance en l'avenir

Alors que le pessimisme dominait lors de la précédente enquête BMO (42%), la tendance s'inverse. Désormais, la moitié des entreprises (50%) expriment de l'optimisme quant à son avenir. Enfin, la part des entreprises indécises se stabilise à 8%, contre 10% l'année dernière.



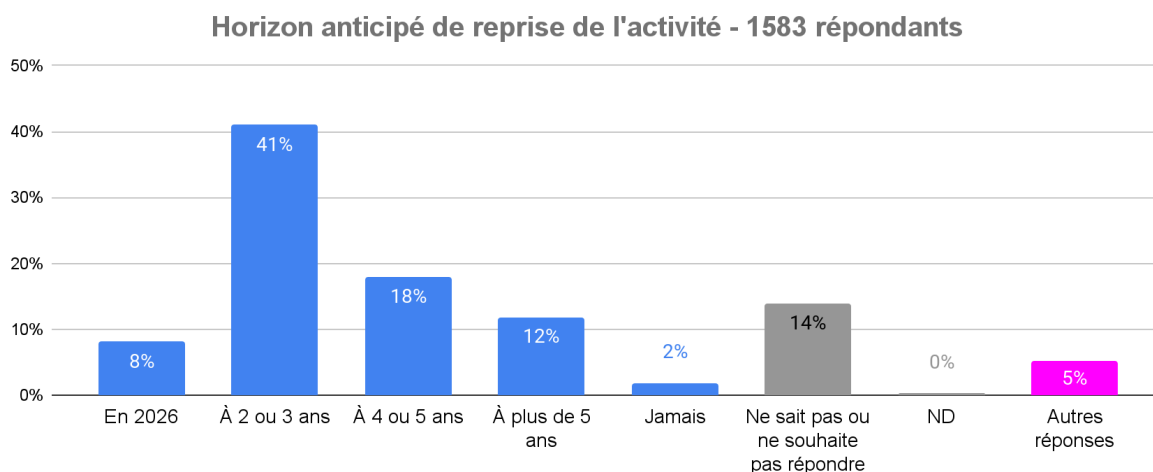
Les variations de confiance des entreprises selon les secteurs révèlent un optimisme un peu plus marqué dans l'agriculture (63%) et les services aux entreprises (54%). À l'inverse, l'industrie (à 48%) et la construction (à 49%) se montrent plus pessimistes que la moyenne.



³ A noter que par commodité statistique nous ne prenons pas en compte le consulat d'Indonésie qui est considéré comme une activité extra-territoriale.

3.1.2 Horizon anticipé de reprise de l'activité "normale" en Nouvelle-Calédonie

L'enquête révèle un optimisme prudent, où une large majorité de 59% des répondants n'envisage pas de reprise avant un horizon de 2 à 5 ans. Avec seulement 8% d'opinions favorables pour 2026.

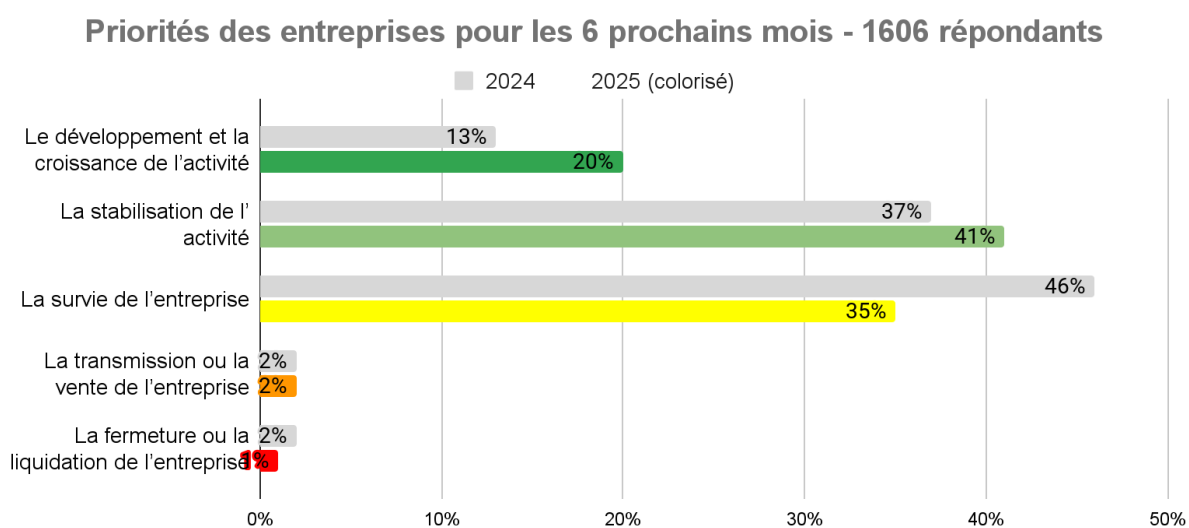


Parmi les "Autres réponses", deux tiers des entreprises (66%) conditionnent la reprise de l'activité « normale » en Nouvelle-Calédonie à la stabilité politique et institutionnelle.

3.2 Priorités, freins et préoccupations des entreprises

3.2.1 Principales priorités des entreprises à court termes

Ce regain d'optimisme de la part des entreprises s'accompagne d'une modification de leurs priorités à court terme :

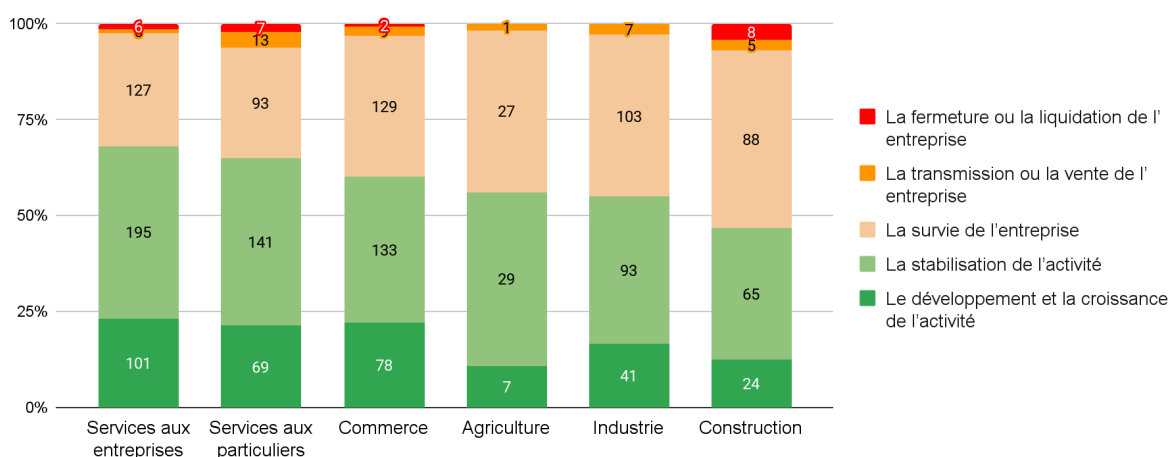


La plupart des entreprises (61%) priorisent le développement et la croissance de leurs activités (20% contre 13% en 2024) ou la stabilisation de leur activité

(41% contre 37% en 2024), reflétant un climat économique un peu plus serein. Celles qui priorisent leur survie sont passées de 46% à 35% en un an. Les transmissions/ventes (2%) et fermetures/liquidations (1%) restent marginales.

Les entreprises de la construction (à 46%) priorisent, comme c'était déjà le cas l'année précédente, particulièrement leur survie. Elles sont également plus nombreuses que la moyenne (4%) à envisager une fermeture ou une liquidation de leur activité.

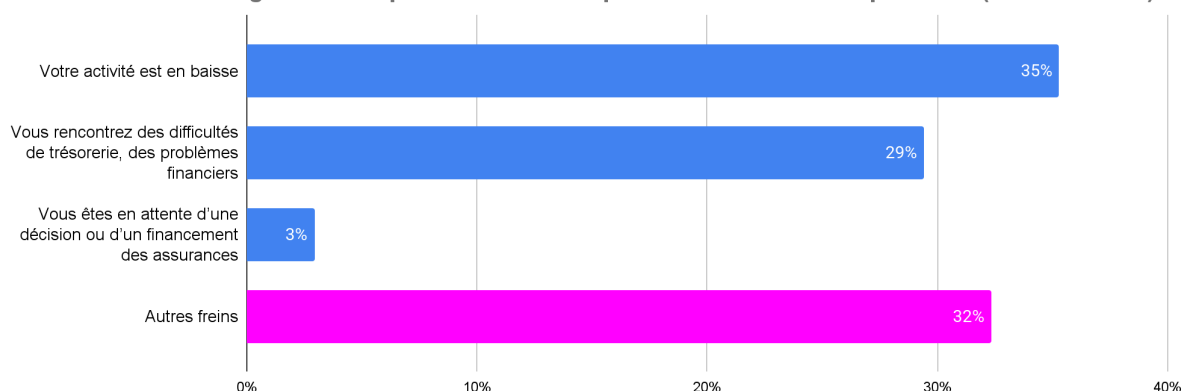
Priorités des entreprises pour les 6 prochains mois, par secteur d'activité - 1606 répondants



3.2.2 Freins au redémarrage de l'activité

Les principaux freins au redémarrage des entreprises en arrêt temporaire sont la baisse d'activité (35%) et les difficultés financières/de trésorerie (29%).

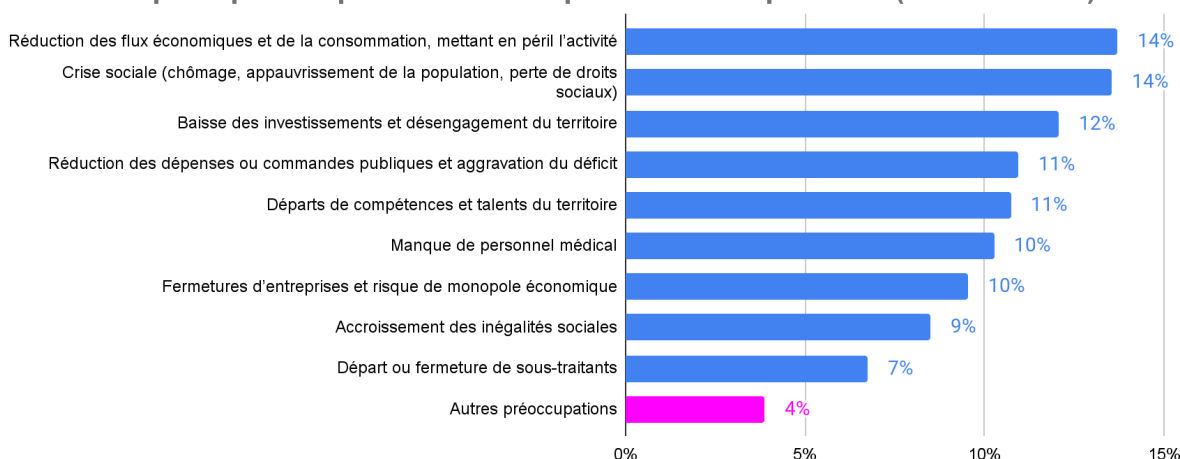
Freins au redémarrage des entreprises en arrêt temporaire d'activité - 22 répondants (% de citations)



3.2.3 Principales préoccupations pour l'avenir

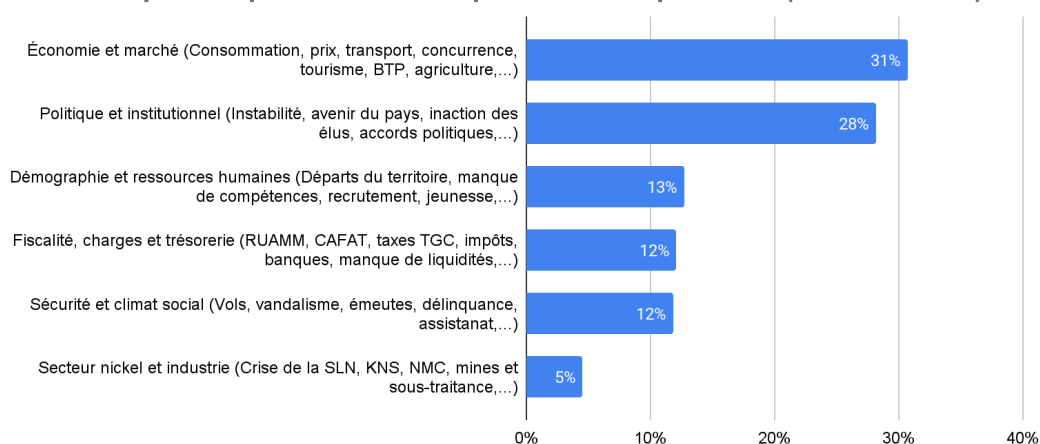
Les entreprises sont principalement préoccupées par le risque d'un cercle vicieux économique, où la baisse de la consommation et la crise sociale (14% chacune) menacent directement leur activité. Ce climat d'incertitude est accentué par une crainte de désengagement du territoire, par la baisse des investissements et une fuite préoccupante des talents. Enfin, l'affaiblissement des services publics et des infrastructures médicales vient fragiliser l'écosystème global, rendant le territoire moins attractif pour le développement futur.

Principales préoccupations des entreprises - 1583 répondants (% de citations)



Parmi les "Autres préoccupations", l'inquiétude des entreprises calédoniennes se concentre principalement sur deux piliers : la santé de l'économie et l'instabilité politique, qui représentent à eux seuls 60% de leurs préoccupations.

Autres préoccupations des entreprises - 355 répondants (% de citations)



Par ailleurs, les chefs d'entreprise s'inquiètent de manière égale de la fuite des habitants, de la lourdeur des taxes et de l'insécurité. Étonnamment, bien que le secteur du nickel soit en crise, il ne constitue qu'une part minime des réponses directes (5%).

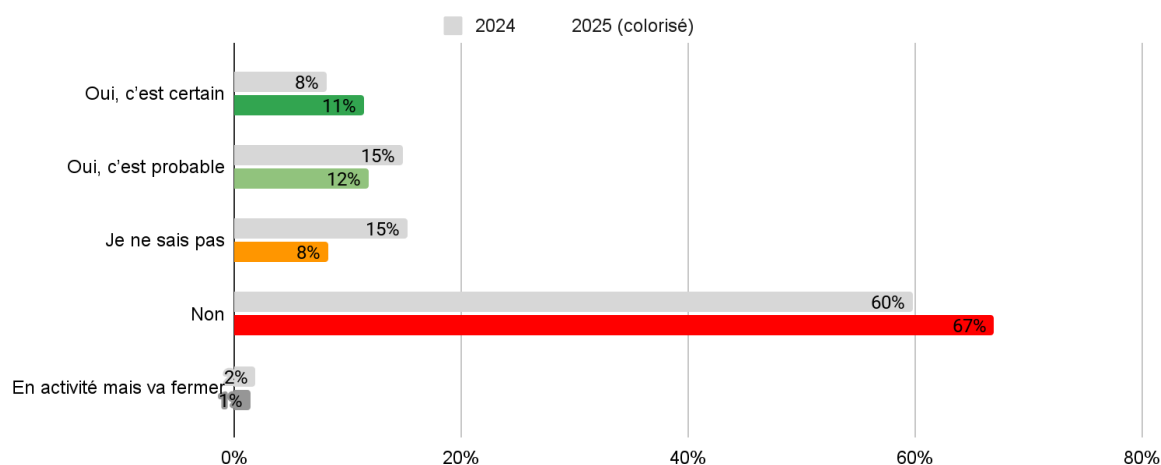
4. PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

4.1. Intentions de recruter

4.1.1. Perspectives de recrutements pour les entreprises

L'enquête révèle une stagnation des intentions de recrutement, qui plafonnent à 23% pour 2025, un niveau quasiment identique à celui de 2024 (22%). Pour comparaison, selon les résultats de l'enquête BMO 2025⁴ de France Travail, 24,1% des établissements prévoient d'embaucher au cours de l'année.

Les entreprises qui envisagent de recruter - 1606 répondants (1192 en 2024)

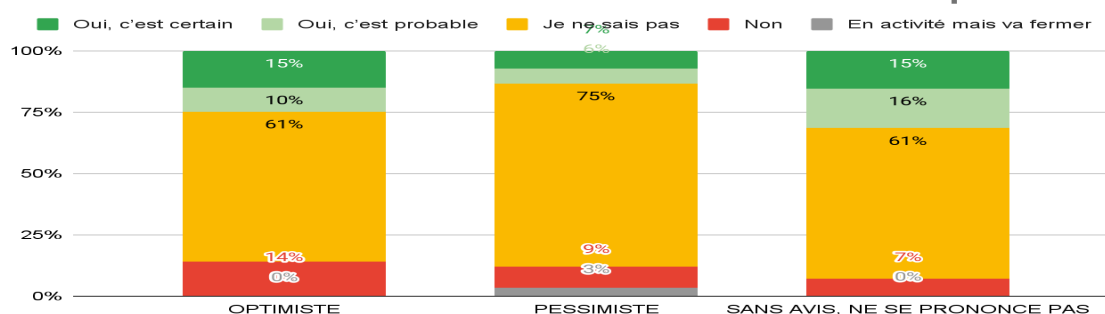


Concernant les intentions d'embauche, l'incertitude recule nettement, la part des entreprises indécises chutant de 15% à 8%. Si les recrutements « certains » progressent légèrement de 3 points, cette levée de doute profite surtout aux entreprises qui n'envisagent pas de recruter. En effet, la proportion de celles-ci augmente de 60% à 67%.

En résumé, la perception de l'avenir semble naturellement influencer directement les stratégies de ressources humaines.

On observe en effet un doublement des intentions d'embauche certaines dans les entreprises optimistes (15%) par rapport aux pessimistes (7%).

Confiance en l'avenir et intention d'embaucher - 1606 répondants



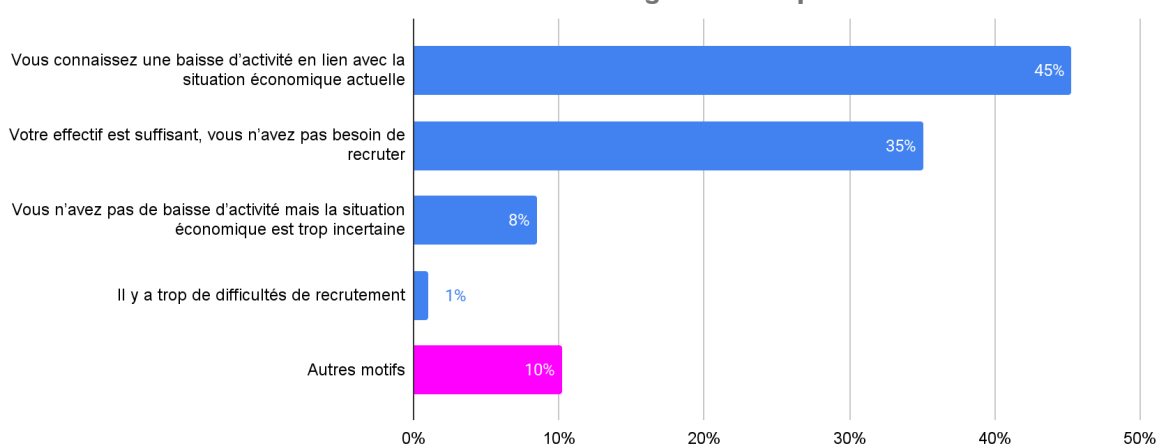
⁴ Source : Enquête BMO - France Travail : <https://statistiques.francetrovail.org/bmo>

Parallèlement le pessimisme semble paralyser la prise de décision : 3 dirigeants sur 4 ne savent pas s'ils recruteront prochainement. En revanche, l'absence d'avis tranché, les "sans avis, ne se prononce pas", sont paradoxalement plus proches de la dynamique des optimistes, avec 31% d'intentions de recrutement globales.

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

A 45% les entreprises n'envisagent pas de recrutements en raison de la situation économique défavorable pour leur activité économique. Tandis que plus d'un tiers (35%) le font parce qu'elles estiment leurs effectifs suffisants. L'incertitude économique à elle seule dissuade près de 8% d'entre elles.

Motifs de non recrutement envisagé - 1076 répondants

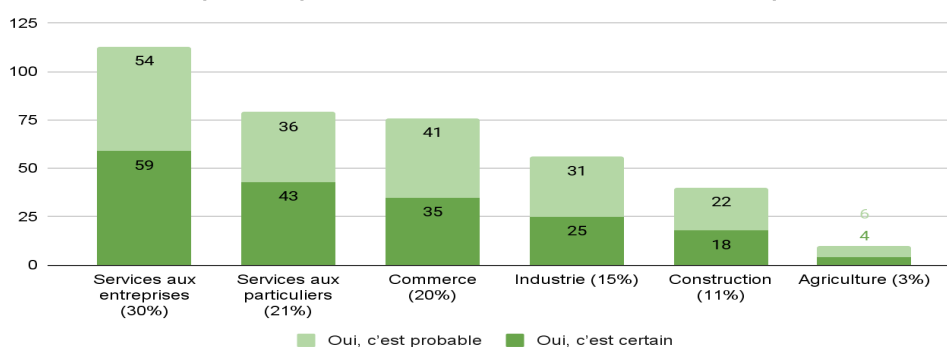


Sous l'appellation "Autres motifs", on retrouve en réalité les freins majeurs déjà cités : les contraintes financières (22%), la baisse d'activité ou l'insuffisance de commandes (20%) ainsi que le manque de visibilité et l'incertitude économique.

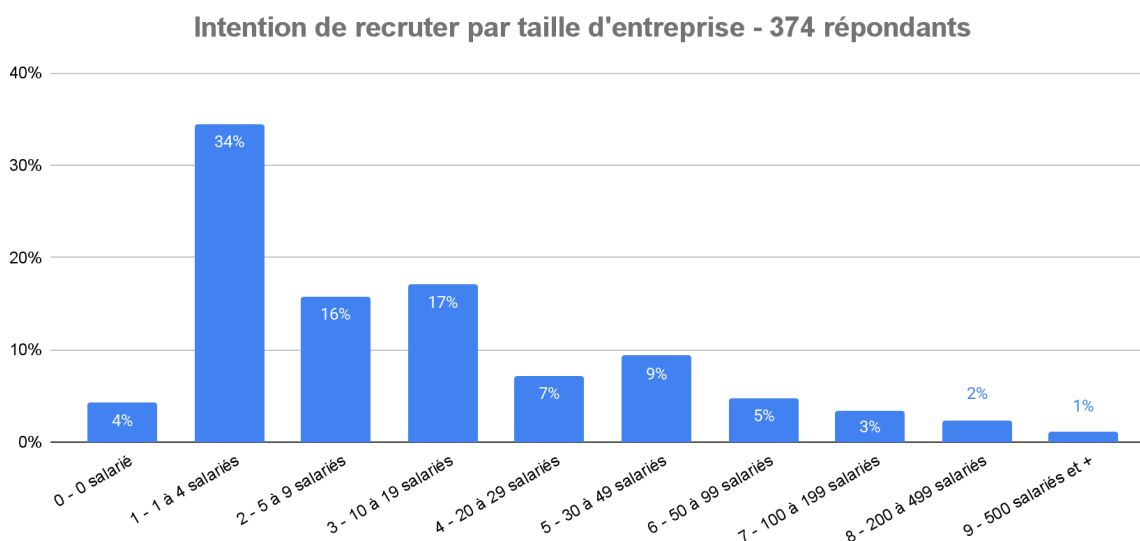
4.1.3. Les entreprises qui envisagent de recruter par secteur d'activité

Les 374 entreprises répondantes qui envisagent d'embaucher en 2026, révèlent une forte concentration des besoins dans le secteur tertiaire, qui représente plus de 7 recrutements sur 10, portée principalement par les services aux entreprises (30 %), les services aux particuliers (21 %) et le commerce (20 %).

Les entreprises qui ont l'intention de recruter - 374 répondants



Les perspectives d'embauches sont en très grande majorité (72%) portées par les entreprises de moins de 20 salariés :



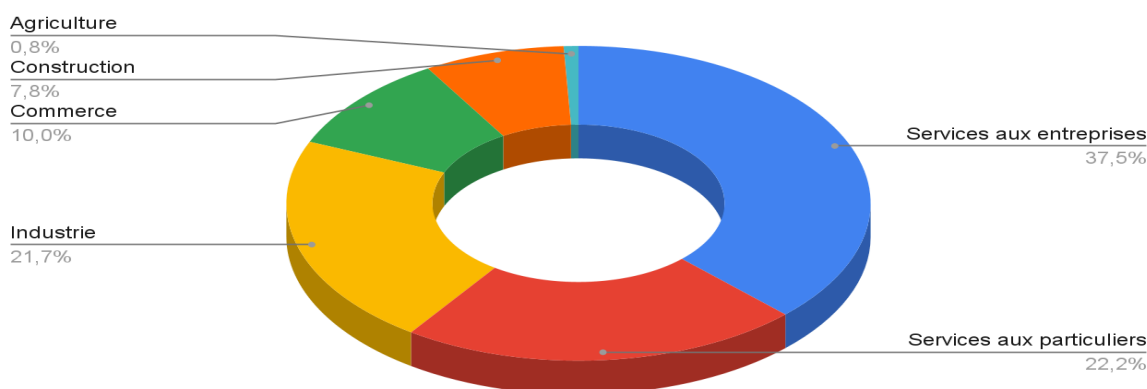
4.2. Profils des recrutements envisagés

Sur les 374 entreprises qui ont dit quelles avaient l'intention de recruter, 371 ont détaillé leurs projets d'embauche. Ces projets représentent 1 376 emplois couvrant 230 métiers différents. Nous retiendrons ici, parmi ces projets de recrutements, les emplois non saisonniers qui s'élevaient à 1 102 (soit 80% des projets de recrutement, cette proportion est restée identique à celle de la BMO 2024).

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

Dominés par le secteur tertiaire (7 intentions d'embauches sur 10), les projets de recrutement restent portés, comme en 2024, par les services aux entreprises (37%), tandis que les services aux particuliers (22%) connaissent un net recul par rapport aux 30% de l'année précédente.

Projets de recrutement par secteur - 1102 intentions d'embauche



Ce fléchissement est compensé par la forte progression de l'industrie, qui bondit de 13% à 22% des intentions d'embauche. Le reste de l'activité est complété par le commerce (10%) et la construction (8%), l'agriculture demeurant marginale à 1%.

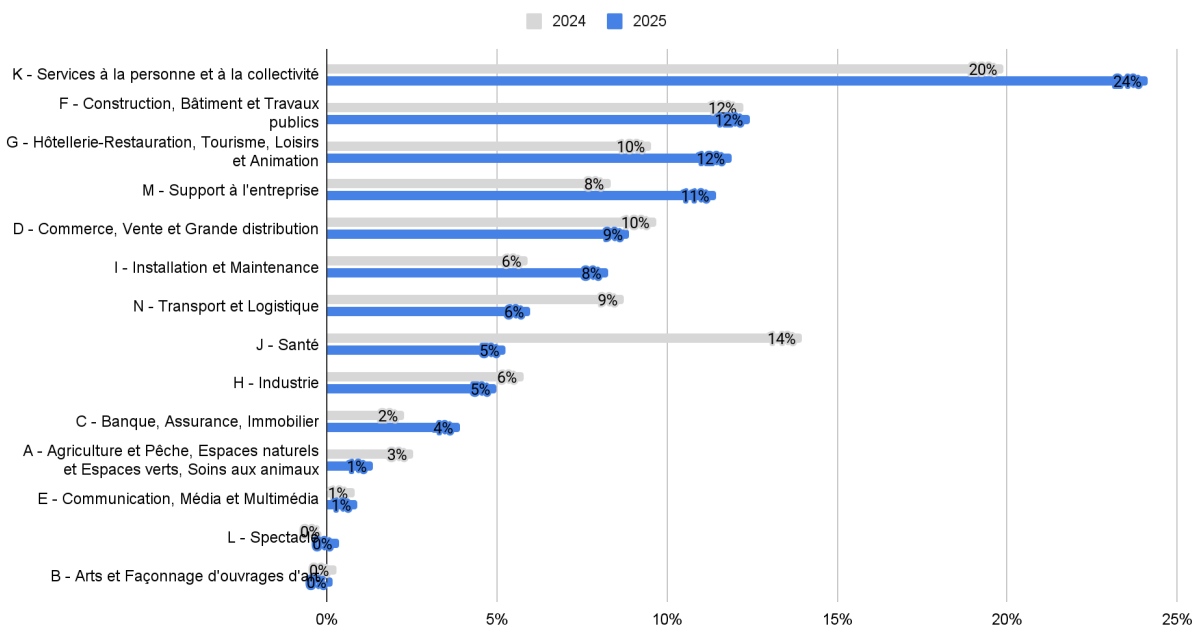
TOP 5 des métiers plébiscités, par secteur d'activité :

AGRICULTURE	1% des intentions d'embauche tous secteurs confondus	Le top 5 des métiers représente 67% des intentions d'embauche du secteur
A1419 - Ouvrier agricole polyvalent / Ouvrière agricole polyvalente	2	22%
A1416 - Exploitant / Exploitante agricole	1	11%
A1430 - Ouvrier / Ouvrière aquacole	1	11%
F1606 - Peintre en bâtiment	1	11%
F1703 - Maçon / Maçonne	1	11%
COMMERCE	10% des intentions d'embauche tous secteurs confondus	Le top 5 des métiers représente 37% des intentions d'embauche du secteur
D1505 - Hôte / Hôtesse de caisse	12	11%
I1604 - Mécanicien / Mécanicienne automobile	9	8%
D1214 - Vendeur / Vendeuse en prêt-à-porter	7	6%
J1307 - Préparateur / Préparatrice en pharmacie	7	6%
D1416 - Commercial / Commerciale auprès d'une clientèle d'entreprises	6	5%
CONSTRUCTION	8% des intentions d'embauche tous secteurs confondus	Le top 5 des métiers représente 49% des intentions d'embauche du secteur
F1704 - Manceuvre bâtiment	14	16%
F1302 - Conducteur / Conductrice d'engins de chantier	12	14%
F1703 - Maçon / Maçonne	8	9%
H2913 - Soudeur / Soudeuse	4	5%
I1203 - Agent / Agente d'entretien du bâtiment	4	5%
INDUSTRIE	22% des intentions d'embauche tous secteurs confondus	Le top 5 des métiers représente 45% des intentions d'embauche du secteur
F1302 - Conducteur / Conductrice d'engins de chantier	48	20%
G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide	20	8%
I1304 - Technicien / Technicienne de maintenance industrielle	16	7%
I1309 - Electricien / Electricienne de maintenance	12	5%
H2913 - Soudeur / Soudeuse	11	5%
SERVICES AUX ENTREPRISES	37% des intentions d'embauche tous secteurs confondus	Le top 5 des métiers représente 60% des intentions d'embauche du secteur
K2503 - Agent / Agente de prévention et de sécurité	109	26%
K2205 - Agent / Agente de propreté de locaux	106	26%
C1201 - Chargé / Chargée d'accueil en banque	14	3%
N4103 - Conducteur / Conductrice de bus	11	3%
N4105 - Conducteur-livreur / Conductrice-livreuse	8	2%
SERVICES AUX PARTICULIERS	22% des intentions d'embauche tous secteurs confondus	Le top 5 des métiers représente 53% des intentions d'embauche du secteur
G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide	80	33%
J1506 - Infirmier / Infirmière en soins généraux (IDE)	16	7%
K1302 - Assistant / Assistante de vie dépendance	14	6%
C1109 - Gestionnaire en assurances	11	4%
M1605 - Secrétaire technique	10	4%

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

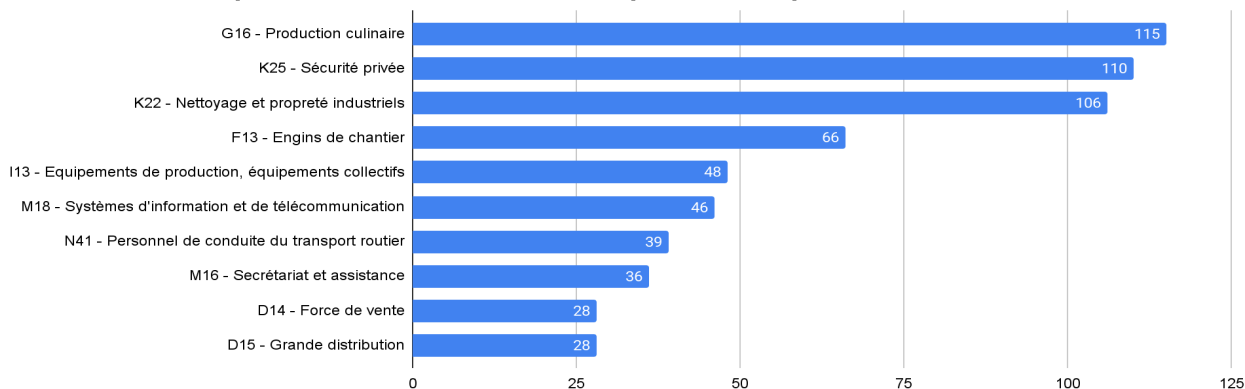
En termes de métiers, les intentions d'embauche se concentrent principalement dans les domaines des services à la personne et à la collectivité (24%), du BTP (12%), de l'Hôtellerie-Restaurant-Tourisme (12%) et du support à l'entreprise (11%). Ces trois domaines représentent à eux seuls 60% des recrutements prévus en 2026.

Intentions d'embauche par grand domaine ROME - 1102 intentions d'embauche (744 en 2024)



10 domaines professionnels représentent plus de la moitié (56%) des intentions d'embauches :

Top 10 des intentions d'embauche par domaine professionnel ROME

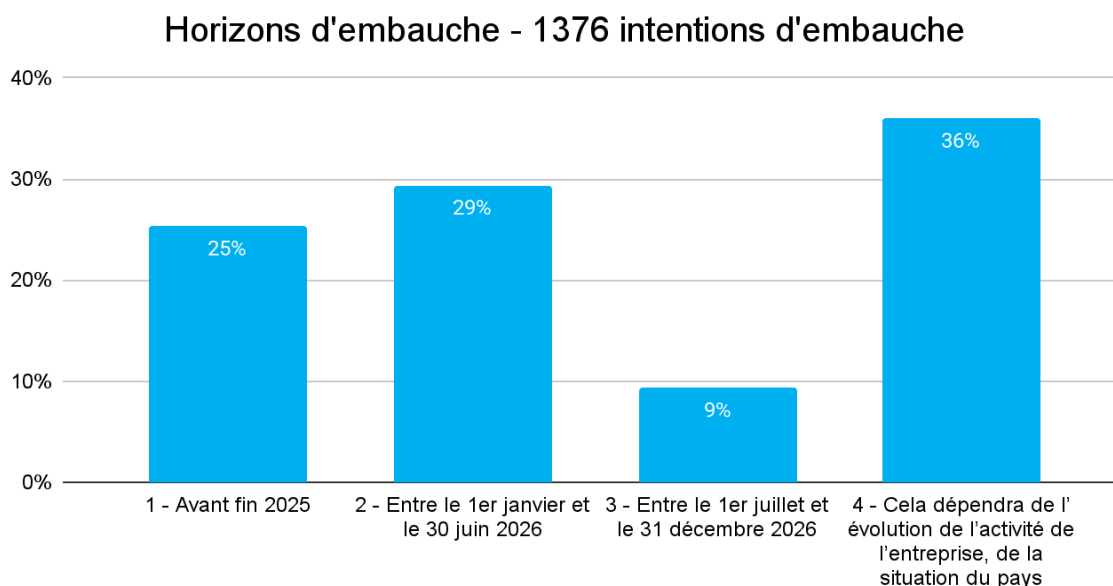


Top 20 des métiers, soit 54% des intentions d'embauche des entreprises :

Ordre	Grand domaine	Domaine professionnel	Code et intitulé métier	Nombre
1		K25 - Sécurité privée	K2503 - Agent / Agente de prévention et de sécurité	109
2	K - Services à la personne et à la collectivité	K22 - Nettoyage et propreté industriels	K2205 - Agent / Agente de propreté de locaux	106
3	G - Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	G16 - Production culinaire	G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide	101
4	F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	F13 - Engins de chantier	F1302 - Conducteur / Conductrice d'engins de chantier	65
5	I - Installation et Maintenance	I13 - Equipements de production, équipements collectifs	I1304 - Technicien / Technicienne de maintenance industrielle	20
6		I16 - Véhicules, engins, aéronefs	I1604 - Mécanicien / Mécanicienne automobile	18
7	J - Santé	J15 - Soins paramédicaux	J1506 - Infirmier / Infirmière en soins généraux (IDE)	17
8	H - Industrie	H29 - Mécanique, travail des métaux et outillage	H2913 - Soudeur / Soudeuse	16
9	C - Banque, Assurance, Immobilier	C12 - Banque	C1201 - Chargé / Chargée d'accueil en banque	14
10	D - Commerce, Vente et Grande distribution	D15 - Grande distribution	D1505 - Hôte / Hôtesse de caisse	14
11	F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	F17 - Travaux et gros oeuvre	F1704 - Manœuvre bâtiment	14
12	K - Services à la personne et à la collectivité	K13 - Aide à la vie quotidienne	K1302 - Assistant / Assistante de vie dépendance	14
13	N - Transport et Logistique	N41 - Personnel de conduite du transport routier	N4105 - Conducteur-livreur / Conductrice-livreuse	13
14	I - Installation et Maintenance	I13 - Equipements de production, équipements collectifs	I1309 - Electricien / Electricienne de maintenance	12
15	N - Transport et Logistique	N41 - Personnel de conduite du transport routier	N4103 - Conducteur / Conductrice de bus	12
16	C - Banque, Assurance, Immobilier	C11 - Assurance	C1109 - Gestionnaire en assurances	11
17		M12 - Comptabilité et gestion	M1203 - Comptable	11
18	M - Support à l'entreprise	M16 - Secrétariat et assistance	M1605 - Secrétaire technique	11
19		M18 - Systèmes d'information et de télécommunication	M1811 - Data engineer	11
20	F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	F17 - Travaux et gros oeuvre	F1703 - Maçon / Maçonne	10

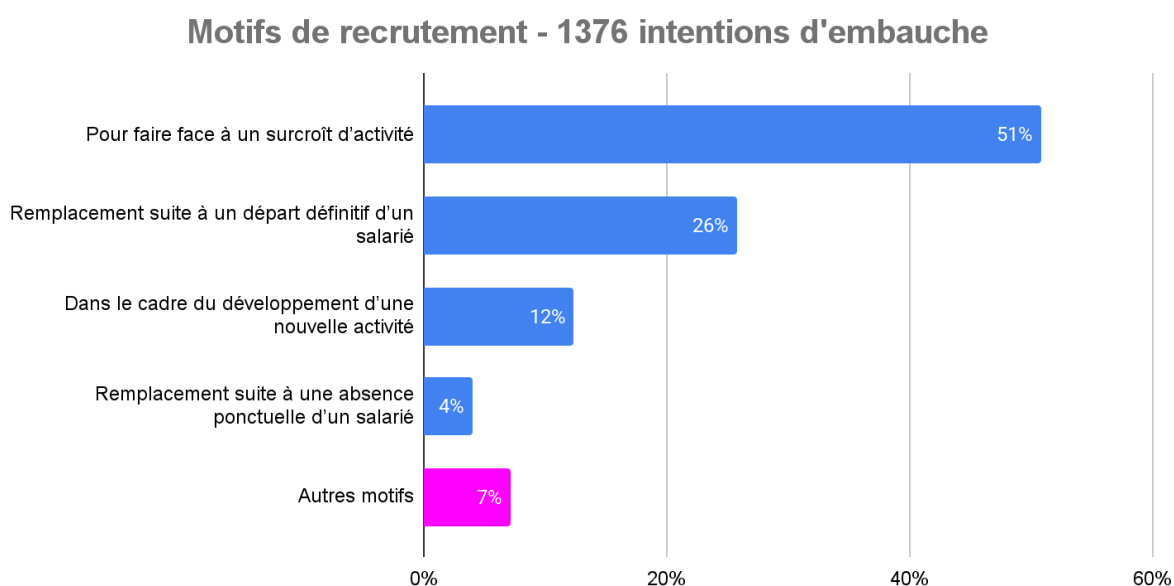
4.2.3. Horizons d'embauche envisagés

64% (contre 71% en 2024) des intentions d'embauche sont prévues pour l'année à venir, tandis que 36% (contre 29% en 2024) restent incertaines et suspendues à l'évolution de l'activité et la situation du pays.



4.2.4. Motifs de recrutement

Les recrutements sont principalement motivés par des impératifs immédiats : un surcroît d'activité (51%) ou le remplacement de salariés partis définitivement (26%). Seule une minorité concerne le développement d'une nouvelle activité (12%). La gestion des absences ponctuelles reste minimale (4%).



TOP 5 des métiers motivés par un surcroît d'activité ou le développement d'une nouvelle activité (représentant 54% des recrutements envisagés pour ces 2 motifs) :

1. A1430 - Ouvrier / Ouvrière aquacole (18%)
2. K2205 - Agent / Agente de propreté de locaux (12%)
3. G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide (12%)
4. N1105 - Manutentionnaire (6%)
5. F1302 - Conducteur / Conductrice d'engins de chantier (6%)

TOP 5 des métiers motivés par le remplacement définitif ou ponctuel d'un salarié (représentant 28% des recrutements envisagés pour ces 2 motifs) :

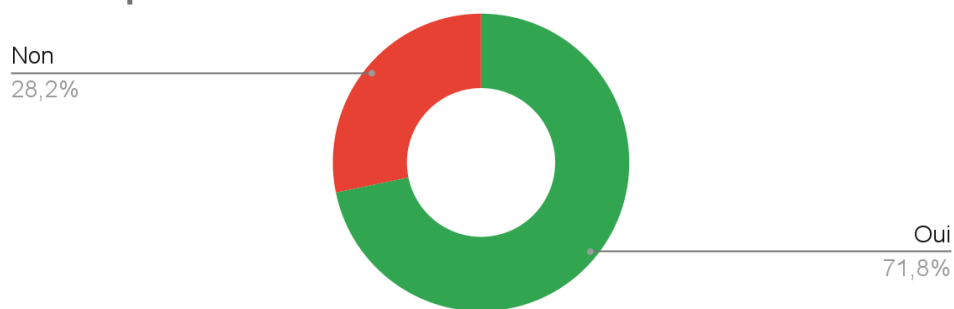
1. K2503 - Agent / Agente de prévention et de sécurité (16%)
2. J1506 - Infirmier / Infirmière en soins généraux (IDE) (4%)
3. C1201 - Chargé / Chargée d'accueil en banque (3%)
4. C1109 - Gestionnaire en assurances (3%)
5. I1309 - Electricien / Electricienne de maintenance (3%)

Parmi ceux qui ont invoqué d'autres motifs, près de la moitié (43%) justifient leurs projets par une reprise d'activité.

4.2.5. Compétences essentielles pour l'entreprise

Sur les 26% d'intentions d'embauche motivées par le remplacement d'un départ définitif (voir graphique plus haut), près des trois quarts (72%) concernent des compétences jugées essentielles par les entreprises.

Compétences essentielles - 354 intentions d'embauche



Top 10 des métiers cadres les plus recherchés :

CADRES	14% des intentions d'embauche tous statuts confondus	Le top 10 des métiers représente 37% des intentions d'embauche de cadres
M1811 - Data engineer	11	7%
M1805 - Développeur / Développeuse informatique	9	6%
F1201 - Conducteur / Conductrice de travaux du bâtiment	6	4%
D1407 - Technico-commercial / Technico-commerciale	5	3%
M1204 - Contrôleur / Contrôleuse de gestion	5	3%
M1806 - Consultant fonctionnel / Consultante fonctionnelle des systèmes d'information	5	3%
F1106 - Ingénieur / Ingénieure d'études de prix BTP	4	3%
F1203 - Responsable d'exploitation de gisements et de carrières	4	3%
H2502 - Responsable d'unité de production industrielle	4	3%
J1102 - Médecin généraliste	4	3%

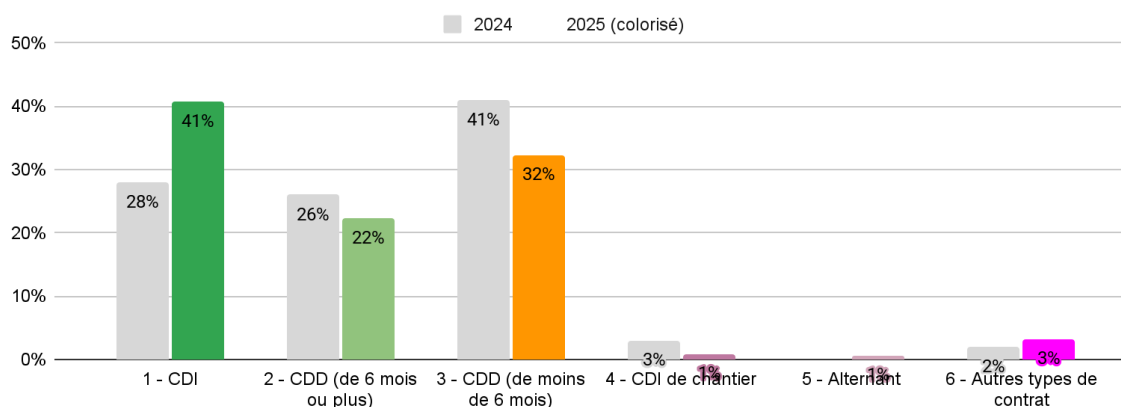
Top 10 des métiers non cadres les plus recherchés :

NON CADRES	71% des intentions d'embauche tous statuts confondus	Le top 10 des métiers représente 61% des intentions d'embauche de non cadres
K2503 - Agent / Agente de prévention et de sécurité	109	14%
K2205 - Agent / Agente de propreté de locaux	106	14%
G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide	101	13%
F1302 - Conducteur / Conductrice d'engins de chantier	65	8%
I1304 - Technicien / Technicienne de maintenance industrielle	20	3%
I1604 - Mécanicien / Mécanicienne automobile	18	2%
H2913 - Soudeur / Soudeuse	16	2%
D1505 - Hôte / Hôtesse de caisse	14	2%
K1302 - Assistant / Assistante de vie dépendance	14	2%
N4105 - Conducteur-livreur / Conductrice-livreuse	13	2%

4.2.6. Types de contrat

En 2025, les projets de recrutement évoluent vers plus de stabilité. Les employeurs prévoient davantage d'embauches en CDI, qui devient le type de contrat le plus fréquent.

Types de contrat - 1376 intentions d'embauche (940 en 2024)



À l'inverse, les contrats à durée déterminée, notamment les CDD de moins de six mois, sont moins utilisés qu'en 2024.

Les autres formes de contrats (CDI de chantier, alternance, contrats spécifiques notamment de type intérim) restent peu nombreuses.

Dans l'ensemble, ces données montrent une volonté accrue d'embaucher sur le long terme, signe d'un climat plus favorable à l'emploi durable.

Pour comparaison, l'enquête nationale BMO 2025 montre que la part des projets de recrutement en CDI progresse pour atteindre 43,8% des intentions (+5,5 points par rapport à 2024).

TOP 5 des métiers dont les recrutements sont envisagés en CDI (représentant 42% des recrutements envisagés sous ce type de contrat) :

1. G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide (14%)
2. K2503 - Agent / Agente de prévention et de sécurité (13%)

3. F1302 - Conducteur / Conductrice d'engins de chantier (10%)
4. J1506 - Infirmier / Infirmière en soins généraux (IDE) (3%)
5. I1304 - Technicien / Technicienne de maintenance industrielle (3%)

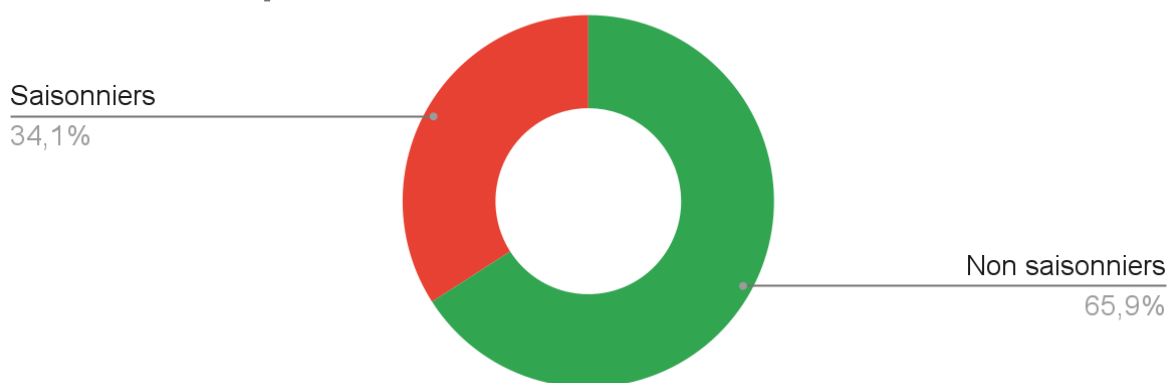
TOP 5 des métiers dont les recrutements sont envisagés en CDD (représentant 50% des recrutements envisagés sous ce type de contrat) :

1. A1430 - Ouvrier / Ouvrière aquacole (21%)
2. K2205 - Agent / Agente de propreté de locaux (14%)
3. N1105 - Manutentionnaire (7%)
4. K2503 - Agent / Agente de prévention et de sécurité (5%)
5. G1603 - Equipier polyvalent / Equipière polyvalente de restauration rapide (3%)

4.2.7. Emploi saisonnier

34% des recrutements en CDD concernent des emplois saisonniers, cette proportion est à peine supérieur à celle du niveau national⁵ (31%). La majorité des recrutements envisagés concerne donc des postes non saisonniers à 66% (contre 70% en 2024).

Part des emplois saisonniers - 804 intentions d'embauches

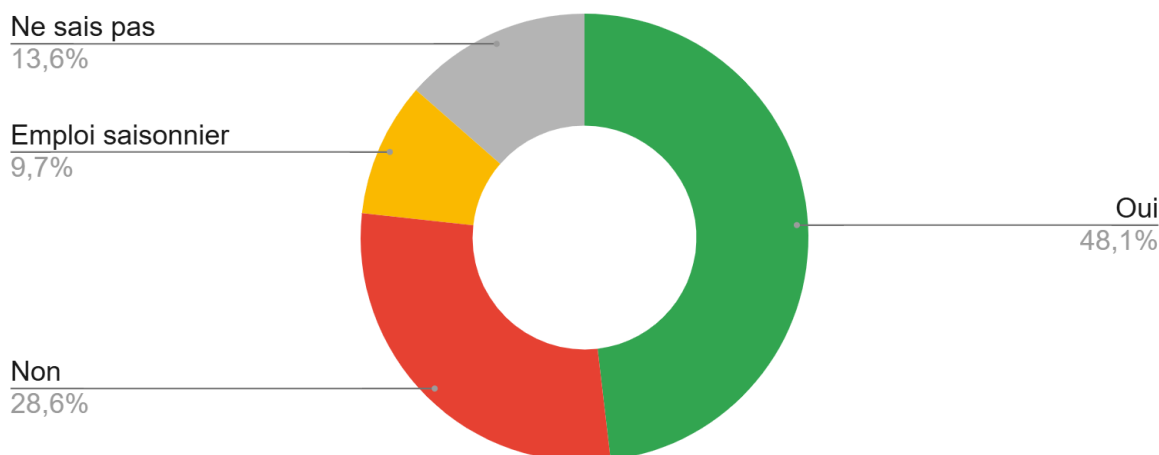


4.2.8. Possibilité de CDI à l'issue du CDD et de contrats précaires

Sur les 804 intentions d'embauche en contrats courts, la part de recrutements pouvant évoluer vers un CDI recule légèrement à 48% (contre 55% en 2024). En revanche, la part des contrats fermement sans issue durable bondit à 29% (contre seulement 6% l'an dernier). Parallèlement, le recours au saisonnier chute à 10% (contre 30% en 2024), tandis que 14% des employeurs ne se sont pas encore prononcés. On assiste donc à une plus grande précarisation des emplois.

⁵ Source : Enquête BMO - France Travail : <https://statistiques.francetravail.org/bmo>

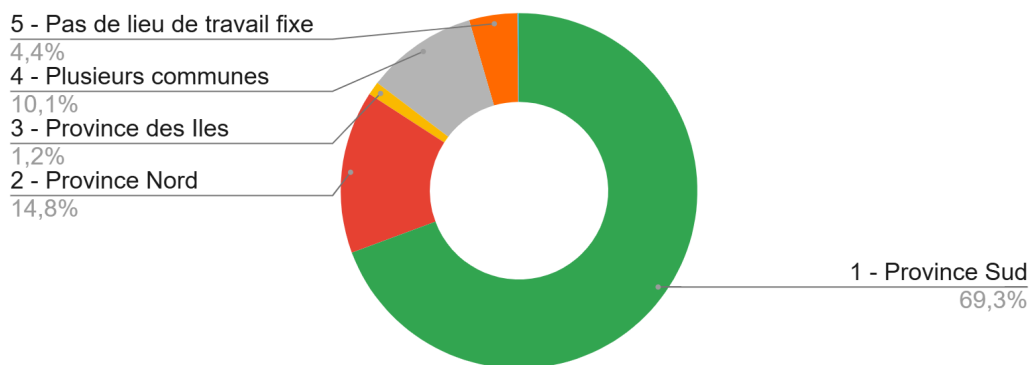
CDD et contrats précaires transformables en CDI - 804 intentions d'embauche



4.2.9. Principaux lieux de travail des salariés

Les intentions d'embauche se concentrent massivement en Province Sud (69%), en lien avec son poids économique (88% des salariés⁶). Le reste des besoins se répartit entre la Province Nord (15%), la Province des Îles (1%) et une part de 15% relative aux emplois mobiles, sans lieu fixe ou situés hors de Nouvelle-Calédonie.

Lieux de travail - 1376 intentions d'embauche

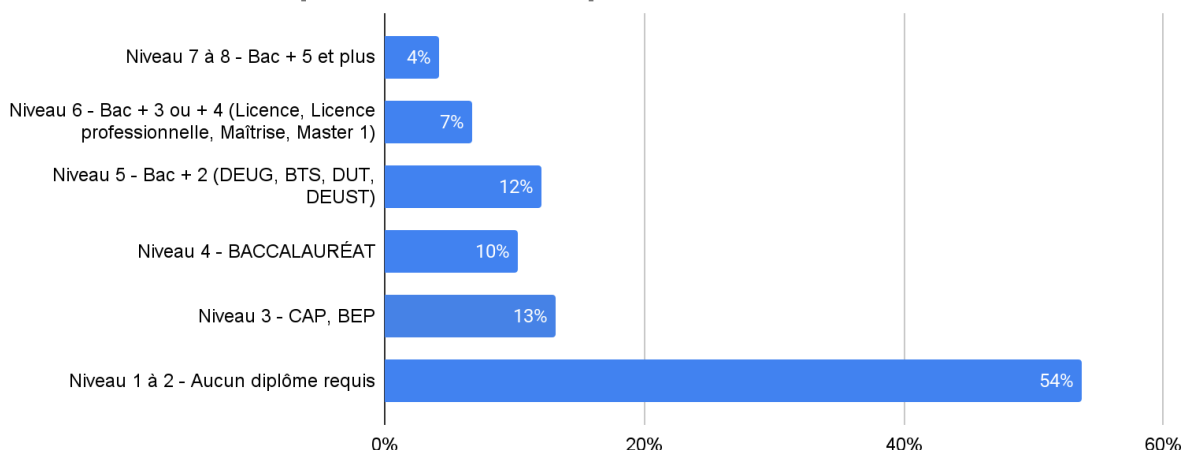


4.2.10. Niveaux de diplôme (minimum requis)

Pour plus de la moitié des intentions d'embauche (54%), l'employeur ne demande aucun diplôme minimum, soulignant une forte demande pour des postes accessibles sans qualification formelle. Les niveaux CAP/BEP (à 13%), Bac (à 10%) et Bac +2 (à 12%) sont également recherchés, tandis que les diplômes plus élevés (Licence, Master 1 ou Bac +5 et plus) concernent à peine plus d'une intention d'embauche sur dix.

⁶ Source : Isee NC - Emploi salarié

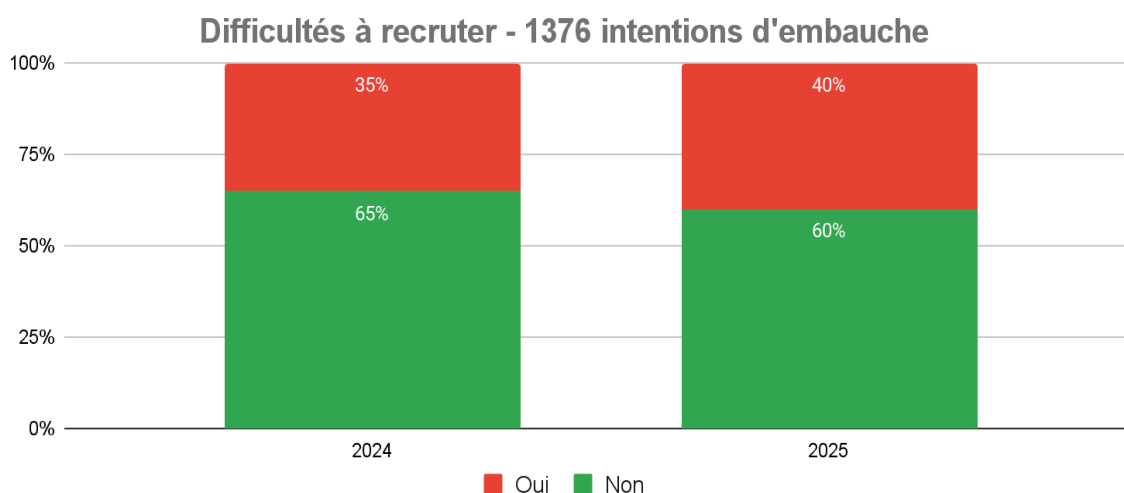
Niveaux de diplôme minimum requis - 1376 intentions d'embauche



A noter que pour une forte proportion (24%) de ses intentions d'embauche une expérience professionnelle est demandée par les entreprises.

4.2.11. Recrutements jugés difficiles

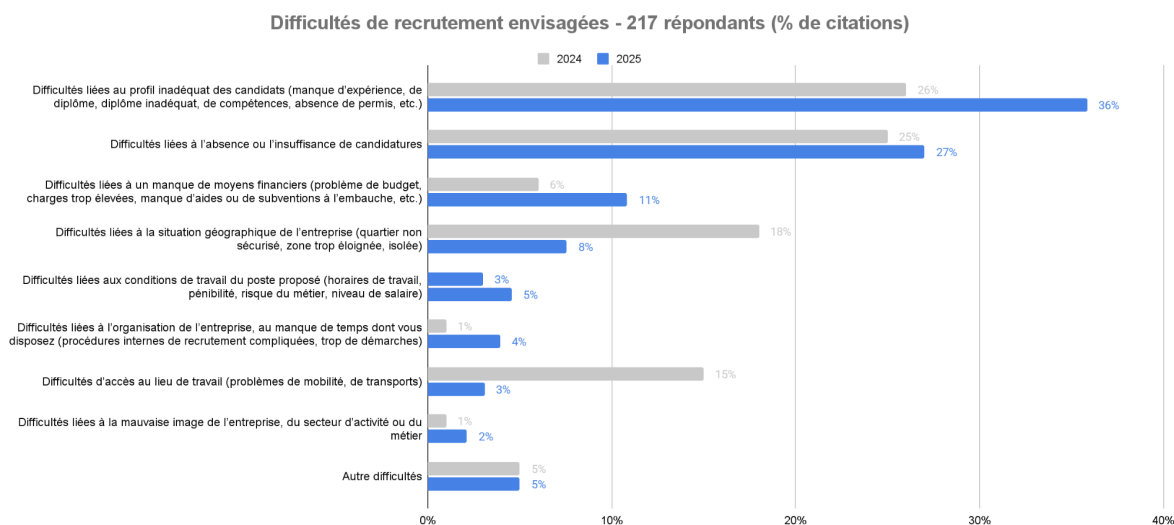
La part d'intentions d'embauche associées à des difficultés de recrutement progresse entre 2024 et 2025, passant de 35% à 40%. Cette hausse traduit un durcissement des tensions sur le marché du travail, (au niveau national⁷ cette part s'élève à 50%). Malgré une majorité d'entreprises déclarant encore ne pas anticiper de difficultés, la tendance suggère une aggravation des problèmes de recrutement.



⁷ Source : Enquête BMO - France Travail : <https://statistiques.francetravail.org/bmo>

4.2.12. Types de difficultés de recrutements

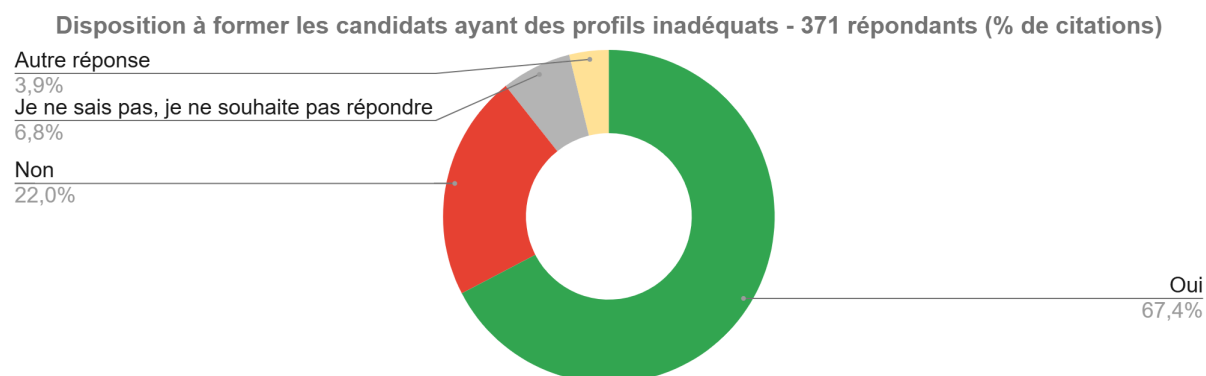
On observe une modification des enjeux de recrutement entre 2024 et 2025 :



Alors que les freins logistiques et géographiques s'atténuent nettement (notamment la mobilité qui chute de 15% à 3%), la problématique majeure devient l'inadéquation des profils, qui passe de 26% à 36%. Cette difficulté, combinée à une pénurie persistante de candidatures (27%) et à un doublement des contraintes financières (11%), indique que le défi des entreprises se déplace vers une pénurie de talents qualifiés plutôt que vers des obstacles physiques, rendant la recherche de compétences spécifiques de plus en plus difficile et coûteuse.

4.2.13. Disposition à former les candidats ayant des profils inadéquats

Face à des profils inadéquats, une large majorité d'entreprises (67%) choisit de former ses recrues plutôt que de renoncer à l'embauche (22%). Ce résultat témoigne d'une volonté importante de pallier la pénurie de talents par l'investissement dans les compétences internes, faisant de la formation un levier de recrutement prioritaire pour plus des deux tiers des répondants.

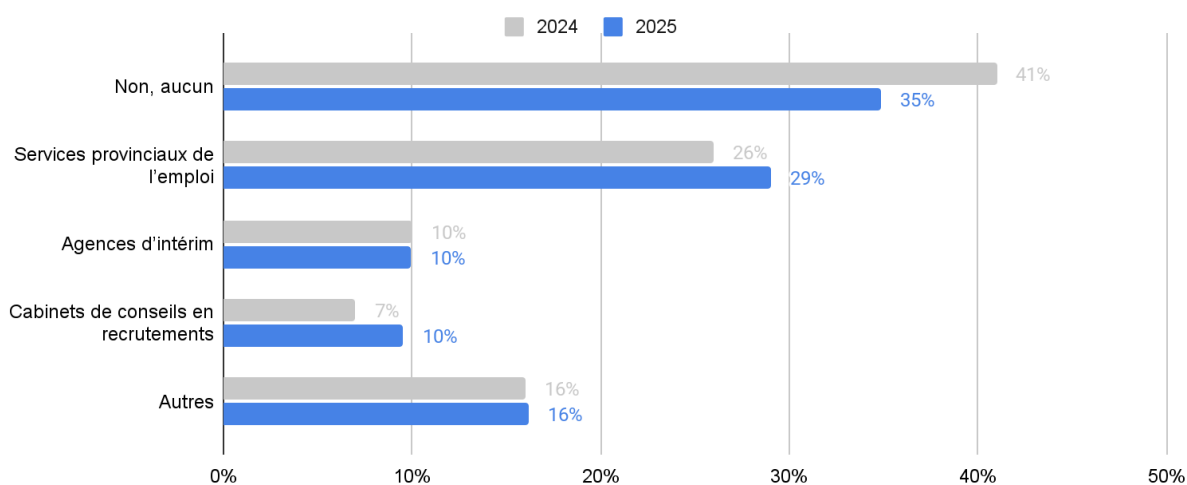


4.3. Intermédiaires de recrutement

4.3.1. Canaux de recrutement

L'analyse des canaux de recrutement montre que 35% des employeurs interrogés n'envisagent pas de recourir à un intermédiaire pour leurs embauches. 29% envisagent d'avoir recours aux services provinciaux de l'emploi qui sont le type d'intermédiaire le plus sollicités, suivis des agences d'intérim (10%) et des cabinets de conseil en recrutement (10%). La catégorie « Autres », qui représente 16%, reflétant d'autres alternatives, principalement via les réseaux sociaux, les sites d'annonces d'emploi et les réseaux/rerelations informels.

Intermédiaires de recrutement envisagés - 377 répondants (% de citations)



6. CONCLUSION

L'enquête BMO 2025 dresse le portrait d'un tissu économique calédonien qui, malgré un climat qui reste encore marqué par de fortes incertitudes, fait preuve d'une capacité de résilience notable. Quatre grandes tendances se dégagent de cette étude :

1. Le retour d'un optimisme prudent : Après une année dominée par le pessimisme et la nécessité de survie, une certaine confiance réapparaît. Aujourd'hui, la moitié des chefs d'entreprise se déclarent optimistes pour l'avenir. La priorité absolue n'est plus la simple survie de l'entreprise (qui recule fortement), mais bien la stabilisation et le développement de l'activité. Toutefois, cette confiance reste prudente : La majorité des entrepreneurs estime qu'un retour à une activité « normale » ne se fera pas avant 2 à 5 ans, et dépendra grandement de la stabilité politique et institutionnelle du territoire.

2. Des recrutements stables qui privilégient l'emploi durable : Les intentions globales d'embauche stagnent, avec 23% des entreprises prévoyant de recruter en 2026 (un chiffre similaire au reste du territoire national). Cependant, la nature de ces emplois évolue positivement vers plus de sécurité. Les entreprises cherchent à fidéliser leurs équipes : le CDI devient le contrat le plus envisagé (41% des projets d'embauche), devant les contrats courts. Ce sont majoritairement les petites entreprises de moins de 20 salariés et le secteur tertiaire (services, commerce) qui devraient porter ces recrutements.

3. Un coexistence d'emplois accessibles et de profils de plus en plus difficiles à recruter : Plus de la moitié des postes (54%) ne requièrent aucun diplôme particulier. Pourtant, les employeurs peinent de plus en plus à recruter (40% des embauches sont jugées difficiles, un chiffre en hausse par rapport à l'année précédente (35%)). Les freins ne sont plus liés aux déplacements ou à la logistique, mais bien à l'inadéquation des profils et à un manque global de candidats. Cette difficulté renvoie à la crainte de la fuite des compétences hors du territoire.

4. La formation interne comme solution : Face à cette pénurie de profils adéquats, les entreprises s'adaptent. Plutôt que de renoncer à embaucher, une très large majorité d'entre elles (67%) se disent prêtes à former elles-mêmes les candidats. L'investissement dans la formation interne s'impose donc comme l'un des principaux leviers pour répondre aux besoins en ressources humaines.

En résumé, les entreprises calédoniennes ont globalement tenu le choc de la crise et se projettent de nouveau dans l'avenir en misant sur l'emploi durable (CDI) et la formation de leurs futurs salariés. Néanmoins, la transformation de ces intentions en embauches réelles⁸ reste suspendue à la résolution des grands défis économiques et politiques qui préoccupent encore fortement les employeurs locaux.

⁸ Les statistiques de la BMO 2024 révèlent un faible taux de concrétisation : si un tiers des entreprises passent de l'annonce à l'acte, seule la moitié des recrutements prévus aboutissent réellement après un délai de neuf mois. : [Analyse de l'effectivité des projets d'embauche - BMO 2024](#) (Source : Observatoire Emploi-Formation)

ANNEXES

A. Méthodologie de l'enquête

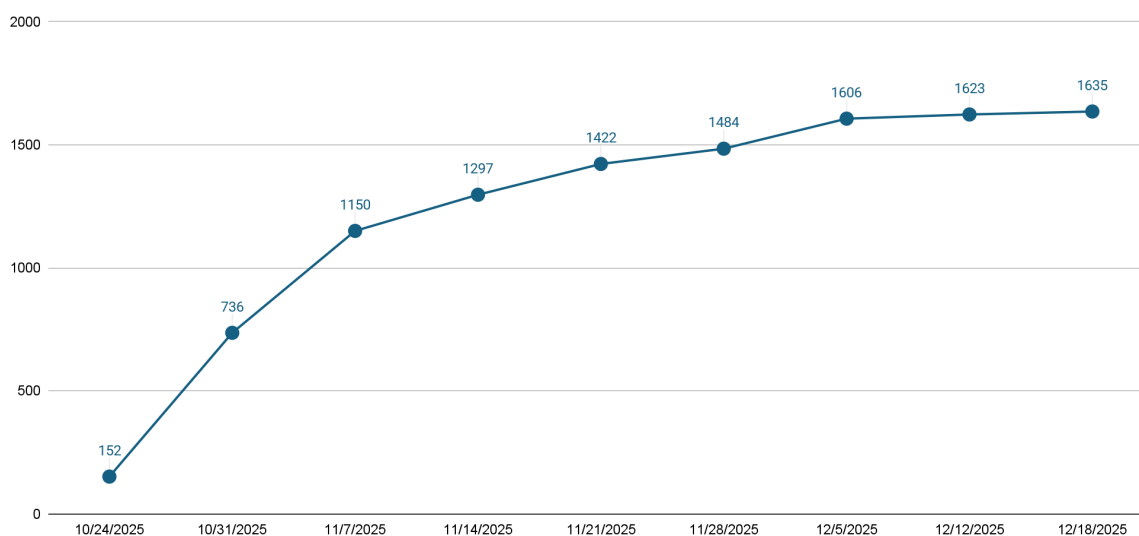
Mode de collecte des données

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

Evolution des retours des questionnaires :

	10/24/2025	10/31/2025	11/7/2025	11/14/2025	11/21/2025	11/28/2025	12/5/2025	12/12/2025	12/18/2025
Total entreprises	5341	5341	5341	5341	5341	5341	5341	5341	5341
Nb Complet	152	736	1150	1297	1422	1484	1606	1623	1635
En activité	140	702	1102	1240	1364	1423	1542	1557	1568
En arrêt définitif	8	14	19	20	21	22	22	23	23
En arrêt temporaire	2	7	11	13	13	15	16	16	16
En activité mais va fermer	2	13	18	24	24	24	26	27	28
Taux de retour	2.8%	13.8%	21.5%	24.3%	26.6%	27.8%	30.1%	30.4%	30.6%

Evolution du nombre de retours de questionnaires complets



L'analyse des retours montre une forte dynamique de participation en octobre et novembre, période durant laquelle l'essentiel des 1 635 réponses a été collecté. À l'inverse, le mois de décembre affiche un net ralentissement avec une courbe qui stagne dès la première semaine, confirmant que la fin d'année est moins propice à la mobilisation des répondants. Pour garantir l'efficacité des prochaines enquêtes et maximiser le taux de participation, il est donc fortement recommandé de privilégier la fenêtre automnale, de préférence entre octobre et novembre.

Échantillon représentatif et couverture géographique des répondants :

Répartition par secteur d'activité :

Secteur NAF	En activité	En activité mais va fermer	En arrêt temporaire	En arrêt définitif	TOTAL	TOTAL ENTREPRISES	TAUX DE RETOUR
A - Agriculture, sylviculture et pêche	64	0	0	2	66	199	33%
B - Industries extractives	9	0	0	1	10	36	28%
C - Industrie manufacturière	207	0	1	0	208	571	36%
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur	6	0	0	0	6	12	50%
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion	21	0	0	0	21	54	39%
F - Construction	176	8	6	5	195	630	31%
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	346	2	3	5	356	1198	30%
H - Transports et entreposage	85	3	2	6	96	303	32%
I - Hébergement et restauration	88	5	0	3	96	377	25%
J - Information et communication	41	1	0	0	42	119	35%
K - Activités financières et d'assurance	47	0	0	0	47	181	26%
L - Activités immobilières	33	0	0	0	33	133	25%
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	101	0	1	2	104	371	28%
N - Activités de services administratifs et de soutien	116	2	2	2	122	364	34%
O - Administration publique	3	0	0	0	3	6	50%
P - Enseignement	25	0	0	1	26	66	39%
Q - Santé humaine et action sociale	83	1	0	0	84	305	28%
R - Arts, spectacles et activités récréatives	28	0	0	0	28	96	29%
S - Autres activités de services	88	1	1	1	91	314	29%
U - Activités extra-territoriales	1	0	0	0	1	6	17%
TOTAL	1568	23	16	28	1635	5341	31%

Répartition par taille d'entreprise :

Tranche de salariés	En activité	En activité mais va fermer	En arrêt temporaire	En arrêt définitif	TOTAL	TOTAL ENTREPRISES	TAUX DE RETOUR
0	86	5	1	2	94	425	22%
1 à 4	722	17	8	21	768	2837	27%
5 à 9	273	0	4	1	278	994	28%
10 à 19	234	0	2	2	238	582	41%
20 à 29	87	0	1	1	89	197	45%
30 à 49	84	0	0	1	85	173	49%
50 à 99	38	1	0	0	39	67	58%
100 à 199	31	0	0	0	31	46	67%
200 à 499	9	0	0	0	9	13	69%
500 et plus	4	0	0	0	4	7	57%
TOTAL	1568	23	16	28	1635	5341	31%

Répartition par zone géographique :

Zones géographique de siège social	En activité	En activité mais va fermer	En arrêt temporaire	En arrêt définitif	TOTAL	TOTAL ENTREPRISES	TAUX DE RETOUR
Grand Nouméa	1232	17	9	18	1276	4166	31%
Province sud rurale	111	1	5	5	122	379	32%
Province nord	186	4	1	5	196	599	33%
Province des Iles	25	1	0	0	26	134	19%
Hors NC	14	0	1	0	15	63	24%
TOTAL	1568	23	16	28	1635	5341	31%

B. Regroupements des secteurs d'activité

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

BMO 2024 :

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

BMO 2025 :

Secteurs d'activité regroupés	Entreprises répondantes	Secteurs d'activité (sections NAF)	Entreprises répondantes
Agriculture	66	A Agriculture, sylviculture et pêche	66
Industrie	245	B Industries extractives	10
		C Industrie manufacturière	208
		D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	6
		E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	21
Construction	195	F Construction	195
Commerce	356	G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	356
Services aux entreprises	418	H Transports et entreposage	96
		J Information et communication	96
		K Activités financières et d'assurance	42
		L Activités immobilières	47
		M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	33
Services aux particuliers	354	N Activités de services administratifs et de soutien	104
		I Hébergement et restauration	122
		O Administration publique	3
		P Enseignement	26
		Q Santé humaine et action sociale	84
		R Arts, spectacles et activités récréatives	28
Activités Extra-Territoriales	1	S Autres activités de services	91
		U - Activités Extra-Territoriales	1
Total = 1635 entreprises répondantes			



Retrouvez les productions de l'Observatoire Emploi-Formation en cliquant sur ce lien :

[Observatoire](#)