



ETUDE PROSPECTIVE EMPLOI-FORMATION

VOTRE AVIS SUR L'ENQUÊTE

- 6 AOÛT 2019 -

Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP)
Observatoire emploi-formation

Sommaire

PREAMBULE	2
LES RAISONS DE LA CONSULTATION	2
QUESTIONNAIRE EXPLORATOIRE	3
I. Vos usages de l'étude ?.....	3
II. Vos besoins et attentes vis-à-vis de l'étude ?	8
III. Des périodicités à définir ?.....	8
IV. Vos souhaits en matière de livrables ?	9
V. Vos propositions ?.....	10

Préambule

La Nouvelle-Calédonie a confié à l'observatoire de l'emploi, des qualifications, des salaires et de la formation la mission de « *recueillir auprès des collectivités, services, établissements publics, organismes publics ou privés toutes données relatives à l'emploi, aux formations, aux qualifications et aux salaires ; procéder au traitement, à l'analyse, à la mise en cohérence des données recueillies et en assurer la publication.* »

Extrait du JONC du 24 octobre 2006.

La « refonte » de la politique de formation et d'emploi en cours s'accompagne de la mise en place d'un certain nombre de dispositifs. Le Conseil Stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelle (CSEIFOP) a été créé afin d'assurer l'efficacité de l'action publique et veiller à la coordination des systèmes d'information sur l'emploi, la formation, l'insertion et l'orientation professionnelles au travers de commissions techniques.

Le redéploiement de la politique de formation et d'emploi s'avère le moment opportun pour effectuer un travail préalable basé sur l'écoute des besoins et des attentes de nos partenaires. L'objectif est de **redonner du sens à la démarche en réadaptant l'Etude Prospective emploi-formation (EP) à vos besoins et à vos attentes.**

Les raisons de la consultation

Identifier vos besoins, attentes, usages et suggestions pour faire évoluer l'Etude Prospective emploi-formation

Tous les deux ans, l'observatoire réalise une enquête auprès des entreprises de la Nouvelle-Calédonie destinée à recenser les besoins en emploi et en formation et étudier le profil des salariés. Au cours de cette enquête, un questionnaire est administré à toutes les entreprises du territoire embauchant au moins un salarié.

En vue du lancement des prochaines éditions de l'Etude Prospective emploi-formation, l'observatoire souhaite recueillir vos avis sur l'enquête. Pour cela, nous vous invitons à **renseigner ce questionnaire** afin de nous permettre de **mieux connaître vos besoins, attentes, usages** et suggestions. Toutes vos remarques seront examinées avec attention et seront de nature à **apporter des éclairages nouveaux et à inspirer de véritables améliorations à l'étude.**

Nous vous prions de bien vouloir nous transmettre vos réponses par retour d'email dans un délai de deux semaines à compter de ce jour, soit le **lundi 26 août 2019 au plus tard**. Passée cette date et sans réponse de votre part, nous considérerons le questionnaire comme validé.

Nous vous remercions sincèrement pour vos contributions et restons à votre entière disposition pour tout complément d'information.

Questionnaire exploratoire

Identification de la structure :

Merci de préciser le nom de votre établissement - Les réponses à ce questionnaire resteront confidentielles.

I. Vos usages de l'étude ?

Objectif : Identifier les différents usages des résultats de l'enquête par les bénéficiaires.

Tous les deux ans l'observatoire réalise l'Etude Prospective emploi-formation au travers d'une grande enquête à l'échelle du territoire dont les objectifs multiples s'articulent autour de 6 grands thèmes :

1. L'appréciation du secteur
2. Les effectifs de la structure
3. L'employeur et la formation
4. Les besoins en formation
5. Les stratégies de recrutement des employeurs
6. Les besoins en emploi

Afin de déterminer les usages qui sont faits de l'Etude Prospective, nous avons détaillé, ci-dessous, les différentes parties du questionnaire. Pour chacune d'elles, merci d'exprimer l'intensité de votre intérêt selon que vous estimez la partie utile ou inutile à vos activités. Vous pouvez également y apporter des nuances en renseignant l'encadré « Précisions à apporter ».

Cochez la réponse « non concerné » si vous estimez ne pas être concerné par la question ou la partie ou « Nsp/Nrp » si vous ne savez pas ou ne souhaitez pas répondre

PARTIE 1 : L'APPRECIATION DU SECTEUR [ELEMENTS CONTEXTUELS]	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile	Non concerné	Nsp/Nrp
Confiance concernant l'avenir de la structure <i>Taux de confiance : traduit le niveau de confiance des employeurs</i>	<input type="radio"/>					
Evolution du chiffre d'affaires <i>Mesurer la part des entreprises déclarant un chiffre d'affaires en croissance ou en décroissance</i>	<input type="radio"/>					
Evolution du secteur d'activité <i>Mesurer le ressenti des employeurs concernant les potentialités de développement de leur secteur</i>	<input type="radio"/>					

PARTIE 2 : LES EFFECTIFS DE LA STRUCTURE	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile	Non concerné	Nsp/Nrp
L'identification des métiers <i>Connaître la structure de l'emploi selon une approche métier</i>	<input type="radio"/>					
Les caractéristiques de la population salariée <i>Etudier le profil de la population salariée selon le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, l'ancienneté, le statut du salarié au regard de l'emploi local, le lieu de travail, le handicap</i>	<input type="radio"/>					
Les conditions d'emploi <i>Etudier les conditions d'emploi selon la durée de travail, le type de contrat, le salaire</i>	<input type="radio"/>					

Précisions à apporter :

De quelle manière exploitez-vous les informations (données, indicateurs, résultats) contenues dans cette partie ?

PARTIE 3 : L'EMPLOYEUR ET LA FORMATION	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile	Non concerné	Nsp/Nrp
L'organisation des entreprises en matière de formation des employés <i>Taux de recours à la formation : traduit la part des employeurs proposant des formations à leurs employés</i> <i>Taux de planification : traduit la part des employeurs planifiant les formations au sein de leurs structures</i> <i>Identifier le type de formation privilégié par les employeurs</i> <i>Mesurer l'investissement des employeurs dans la formation en % de la masse salariale</i>	<input type="radio"/>					
Les freins à l'envoi des salariés en formation <i>Traduit la part des employeurs estimant qu'il existe des freins à l'envoi de leurs employés en formation</i> <i>Identifier les raisons qui empêchent les employeurs de suivre une formation</i>	<input type="radio"/>					
Recours aux formations proposées localement <i>Taux de recours aux formations proposées localement</i> <i>Mesurer la satisfaction des employeurs au regard des formations proposées localement</i>	<input type="radio"/>					
Les améliorations souhaitées <i>Identifier les axes d'amélioration proposés par les employeurs concernant les formations proposées localement</i>	<input type="radio"/>					

Précisions à apporter :

De quelle manière exploitez-vous les informations (données, indicateurs, résultats) contenues dans cette partie ?

PARTIE 4 : LES BESOINS EN FORMATION

La quantification des besoins en formation

Comptabilise le nombre de besoins en formation des employeurs (Σ des besoins en formation)

Identifier la nature des besoins en formation (spécialités NSF)

Très utile	Utile	Peu utile	Inutile	Non concerné	Nsp/Nrp
<input type="radio"/>					

Précisions à apporter :

De quelle manière exploitez-vous les informations (données, indicateurs, résultats) contenues dans cette partie ?

PARTIE 5 : LES STRATEGIES DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile	Non concerné	Nsp/Nrp
Le niveau de recrutement des entreprises <i>Taux d'embauche : traduit la part des employeurs ayant embauché au cours des trois dernières années</i>	<input type="radio"/>					
Les modes de recrutement des entreprises <i>Identifier les canaux de recrutement les plus utilisés par les employeurs (formels/informels)</i>	<input type="radio"/>					
Les difficultés de recrutement des entreprises <i>Traduit la part des employeurs ayant rencontré des difficultés de recrutement</i> <i>Identifier la nature des principales difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs par métier</i>	<input type="radio"/>					
Les solutions pour pallier les difficultés de recrutement <i>Identifier les leviers permettant aux employeurs de contourner les difficultés de recrutement</i>	<input type="radio"/>					

Précisions à apporter :

De quelle manière exploitez-vous les informations (données, indicateurs, résultats) contenues dans cette partie ?

PARTIE 6 : LES BESOINS EN EMPLOI	Très utile	Utile	Peu utile	Inutile	Non concerné	Nsp/Nrp
<p align="center">La quantification des volumes d'emploi</p> <p align="center"><i>Traduit la part des employeurs ayant le projet de recruter dans les années à venir</i></p> <p align="center"><i>Comptabiliser le nombre de besoins en recrutement des employeurs pour les années à venir</i></p> <p><i>Identifier les profils les plus recherchés (métiers, horizon de recrutement, diplôme ou formation souhaité, type de contrat proposé, durée de travail, lieu de travail)</i></p>	<input type="radio"/>					
<p align="center">Les compétences de demain</p> <p align="center"><i>Identifier les nouvelles compétences dont les employeurs auront besoin dans les années à venir</i></p>	<input type="radio"/>					

Précisions à apporter :

De quelle manière exploitez-vous les informations (données, indicateurs, résultats) contenues dans cette partie ?

II. Vos besoins et attentes vis-à-vis de l'étude ?

Objectif : Dégager les grands axes de questionnement. Faire émerger les problématiques centrales.

Quels sont les sujets que vous souhaiteriez explorer dans le cadre de notre enquête ? Avez-vous des problématiques pour lesquelles vous souhaiteriez avoir des réponses à travers notre étude ?

Objectif : Révéler les manques en matière d'information, de données chiffrées ou d'indicateurs spécifiques.

L'Enquête Prospective emploi-formation vous permet-elle de trouver les informations escomptées ? Quelles données ou quels indicateurs souhaiteriez-vous recueillir par le biais de notre enquête ?

III. Des périodicités à définir ?

Objectif : Etudier la possibilité d'organiser l'enquête en fonction de la périodicité et la fréquence des transmissions de données souhaitées par les bénéficiaires.

Réalisée tous les deux ans, cette temporalité de l'enquête vous semble-t-elle :

- Très adaptée Adaptée Peu adaptée Inadaptée Non concernée Nsp / Nrp

Vos commentaires sur la fréquence de l'enquête :

A quelle fréquence souhaiteriez-vous acquérir les résultats de l'enquête ? (périodique / continue)

Vos commentaires sur la période de l'enquête :

A quelle période souhaiteriez-vous acquérir les résultats de l'étude ?

Avez-vous des échéances précises imposées par votre calendrier ? Merci de cocher les mois qui jalonnent vos priorités calendaires et pour lesquelles l'Etude Prospective serait susceptible de vous apporter des éléments.

Calendrier des principales échéances :

[Plusieurs réponses possibles]

Année	Mois	Échéances clés	Nature de l'échéance et/ou commentaire(s) éventuel(s)
ANNEE N	janvier	<input type="checkbox"/>	
	février	<input type="checkbox"/>	
	mars	<input type="checkbox"/>	
	avril	<input type="checkbox"/>	
	mai	<input type="checkbox"/>	
	juin	<input type="checkbox"/>	
	juillet	<input type="checkbox"/>	
	août	<input type="checkbox"/>	
	septembre	<input type="checkbox"/>	
	octobre	<input type="checkbox"/>	
	novembre	<input type="checkbox"/>	
	décembre	<input type="checkbox"/>	
ANNEE N+1	janvier	<input type="checkbox"/>	
	février	<input type="checkbox"/>	
	mars	<input type="checkbox"/>	
	avril	<input type="checkbox"/>	
	mai	<input type="checkbox"/>	
	juin	<input type="checkbox"/>	
	juillet	<input type="checkbox"/>	
	août	<input type="checkbox"/>	
	septembre	<input type="checkbox"/>	
	octobre	<input type="checkbox"/>	
	novembre	<input type="checkbox"/>	
	décembre	<input type="checkbox"/>	

IV. Vos souhaits en matière de livrables ?

Objectif : Fixer les conditions de transmission des résultats de l'enquête en fonction des besoins des partenaires.

Sous quelles formes souhaiteriez-vous que l'EP vous apporte des informations ?

(Publications rédigées, Plaquettes synthétiques, Indicateurs à restituer, Présentation orale, Conférences thématiques, autres...)

V. Vos propositions ?

9

Objectif : Permettre des ouvertures vers des réflexions ou des méthodes non envisagées.

Auriez-vous des suggestions à nous faire pour améliorer l'enquête ? Avez-vous des remarques à formuler qui permettraient une meilleure réponse à vos besoins et qui seraient susceptible d'être mises en place dans les prochaines années ?