



SERVICE DE L'EMPLOI

BILAN EMPLOI

ANNÉE 2018

www.dtenc.gouv.nc



DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

DISPOSITIFS EMPLOI 2018

Main d'œuvre étrangère

1539 autorisations de travail
19 refus d'autorisation de travail



Chômage partiel

41 entreprises bénéficiaires
688 salariés concernés
18 demandes pour suspension d'activité
23 demandes pour réduction d'activité



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Secteur privé

420 entreprises assujetties
Résultat : 72,8 % ont satisfait à leur obligation
257 salariés bénéficiaires employés

Secteur public

52 collectivités et établissements publics assujettis
52 % ont satisfait à leur obligation
143 agents bénéficiaires



Apprentissage

144 entreprises agréées
425 jeunes bénéficiaires



Insertion par le travail

22 parcours réalisés
27 bénéficiaires
Résultat : 13 sorties positives



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. LE TRAVAIL DES SALARIES ETRANGERS	5
1.1 LES AUTORISATIONS DE TRAVAIL INSTRUITES POUR L'USINE KONIAMBO NICKEL	6
1.2 ANALYSE DES VOLUMES	6
1.2.1 Typologie des demandes accordées	6
1.2.2 Refus d'autorisation de travail	7
2. MESURE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LE CHOMAGE PARTIEL	8
2.1 REPARTITION PAR TYPE DE DEMANDE	8
2.2 CAUSES DE CHOMAGE PARTIEL	8
2.3 REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE	9
2.4 REPARTITION PAR NOMBRE DE SALARIES CONCERNES	9
2.5 REPARTITION PAR ENTREPRISES	10
3. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	11
3.1 SECTEUR PRIVE	11
3.1.1 Obligation de déclaration de travailleurs handicapés par les entreprises	11
3.1.2 Modalités choisies par les entreprises pour satisfaire à leur obligation d'emploi	11
3.1.3 Bénéficiaires employés	12
3.2 SECTEUR PUBLIC	12
3.2.1 Obligation de déclaration des travailleurs handicapés par les collectivités et établissements publics	12
3.2.2 Modalités choisies par les collectivités et établissements pour satisfaire à leur obligation d'emploi	12
3.2.3 Bénéficiaires employés	13
4. L'APPRENTISSAGE	14
4.1 LA REPARTITION DES AGREMENTS	14
4.2 LES CONTRATS	14
4.2.1 Répartition des contrats par chambre	15
4.2.2 Répartition des contrats par domaine de spécialité	15
5. INSERTION PAR LE TRAVAIL	16
6. LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET TRAVAIL TEMPORAIRE	17
6.1 EVOLUTION DU NOMBRE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES	17
6.2 ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE	18
7. LE DEPLOIEMENT DE LA STRATEGIE POUR L'EMPLOI EN NOUVELLE-CALEDONIE (SEIPNC) 2016-2020	20

INTRODUCTION

Le service de l'animation et de la coordination des politiques publiques de l'emploi traduit la volonté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de mener une politique de l'emploi au niveau du pays, et assure la mise en œuvre des actions qui sont déclinées dans la stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle 2016-2020 en Nouvelle-Calédonie (SEIPNC), en lien avec les collectivités provinciales, les institutions publiques et les organismes publics de placement.

Ce service est également chargé de la gestion de mesures et de dispositifs en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle de salariés, et de publics cibles.

- l'autorisation de travail du ressortissant étranger ;
- le chômage partiel à disposition des entreprises concernées par une suspension ou un arrêt temporaire d'activité ;
- l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- l'agrément des entreprises et l'enregistrement des contrats d'apprentissage ;
- les contrats d'insertion par le travail mis en œuvre par des structures agréées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

1. Le travail des salariés étrangers

La législation sur le travail des étrangers, est encadrée aux articles Lp. 452-1 et suivants, R. 452-1 et suivants, ainsi que Lp. 621-1 du code du travail de NC.

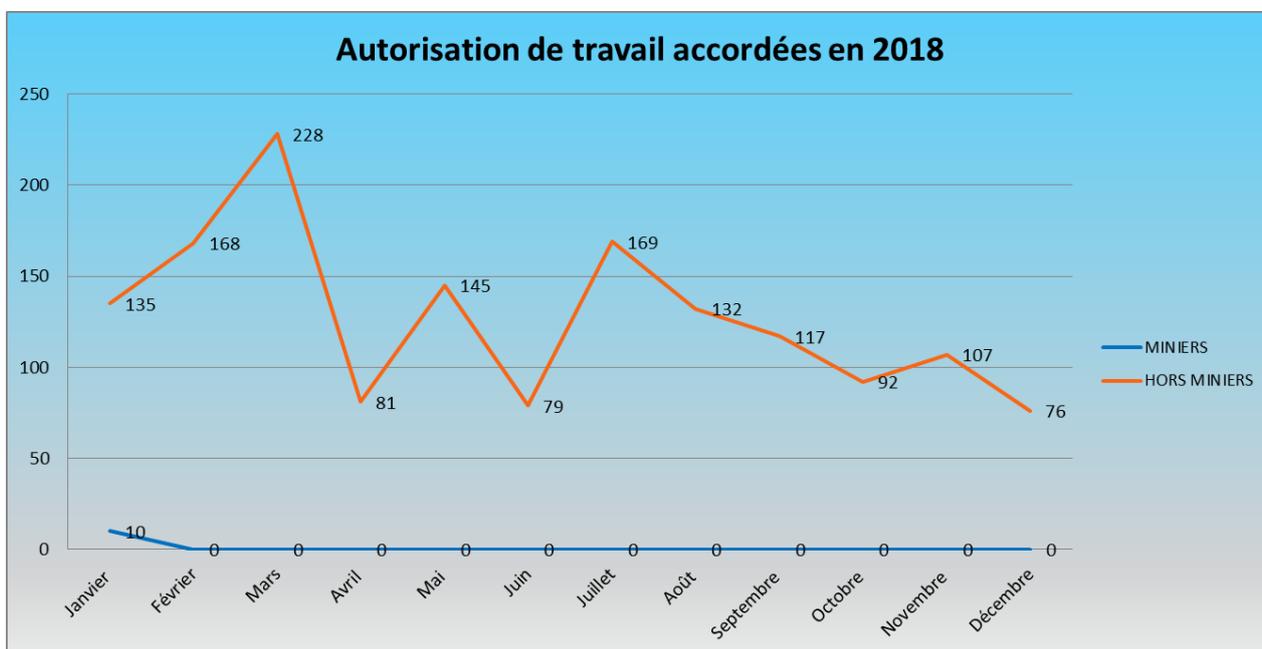
Les services de la Nouvelle-Calédonie ainsi que ceux de l'Etat sont impliqués à différents degrés dans l'instruction des demandes des étrangers. Afin de simplifier les démarches administratives, les services de l'Etat et de la Nouvelle-Calédonie se sont entendus pour mettre en place un « guichet unique » d'accueil des demandes des étrangers, aussi bien pour les demandes relatives au séjour, que pour celles relatives au travail. Ce « guichet unique » est localisé au bureau des étrangers et de la nationalité de la direction de la légalité et des affaires juridiques (DLAJ).

Ainsi, le bureau des étrangers et de la nationalité de la DLAJ reçoit les demandes, instruit les demandes de séjour, et transmet les demandes d'autorisation de travail à la direction du travail et de l'emploi (DTE) qui les instruit. L'autorisation de travail est délivrée aux salariés étrangers par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les autorisations de travail accordées en 2018

Le nombre total de dossiers instruits comprend les premières autorisations de travail, les renouvellements d'autorisation de travail, ainsi que les refus d'autorisations.

Le nombre de demandes accordées en 2018, tous projets confondus, est en diminution avec 1539 demandes accordées contre 1787 en 2017. Tout comme en 2017, 19 demandes ont fait l'objet d'un refus en 2018.



1.1 Les autorisations de travail instruites pour l'usine KONIAMBO Nickel

Les demandes d'autorisation de travail de l'industriel KNS ont été accordées dans le cadre de projets miniers. 9 demandes d'autorisation de travail de l'industriel ont été accordées en 2018 contre 430 autorisations en 2017, soit une diminution de - 98 %.

La forte diminution des demandes d'autorisations de travail délivrées à l'industriel KNS s'explique par la fin des travaux de reconstruction du four 2 de KNS.

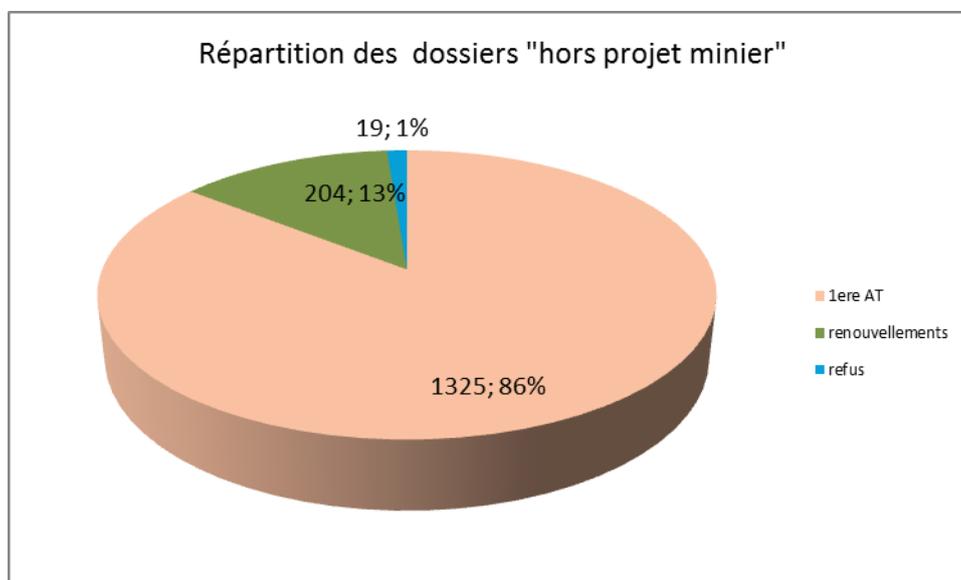
1.2 Analyse des volumes

1529 autorisations de travail ont été accordées en 2018 « hors projet minier » contre 1357 en 2017, soit une augmentation de 12,6 %.

Le pic du mois de mars (228) s'explique en majeure partie par les autorisations de travail accordées à l'usine de KNS dans le cadre de travaux de maintenance au travers d'un arrêt planifié (remplacement de matériaux réfractaires des fours).

1.2.1 Typologie des demandes accordées

Entre 2017 et 2018 les 1ères autorisations de travail sont en augmentation (34,5 %) tandis que les renouvellements sont en diminution (- 45,2 %).



51,8 % des demandes d'autorisations de travail « hors projet minier » ont été accordées dans le cadre de travaux et d'activité ponctuels, spécifiques ou urgents (792 autorisations).

Parmi les premières demandes d'autorisations de travail « hors projet minier » 792 autorisations de travail ont été accordées dans le cadre de travaux et d'activité ponctuels, spécifiques ou urgents.

1.2.2 Refus d'autorisation de travail

19 demandes ont été refusées en 2018 tout comme en 2017, aux motifs qu'il existe des demandeurs d'emploi inscrits correspondant aux métiers recherchés, et pour défaut d'application par l'employeur, de la réglementation relative au travail.

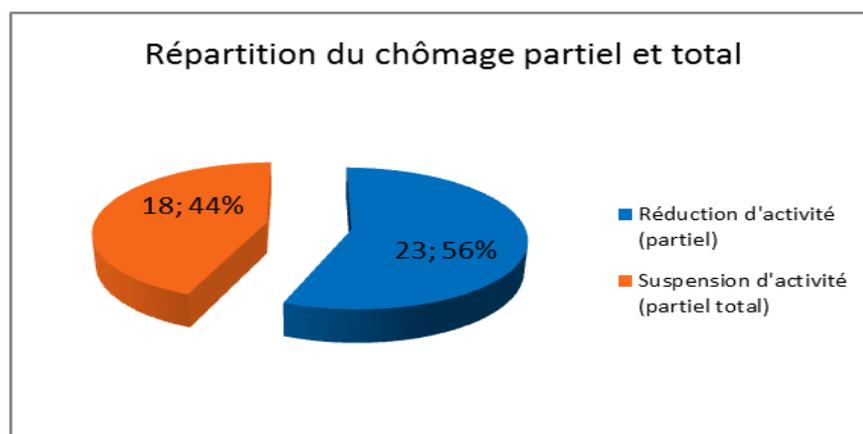
2. Mesure de maintien dans l'emploi : Le chômage partiel

L'article Lp. 442-1 du code du travail dispose que « Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge du régime d'assurance-chômage dans la limite des crédits disponibles. »

2.1 Répartition par type de demande

La majorité des demandes accordées concerne le recours au chômage partiel **en cas de réduction de l'activité, avec 56 % des demandes** contre 60 % des demandes accordées en 2017. Il s'agit des situations où le salarié subit une diminution de son horaire habituelle de travail.

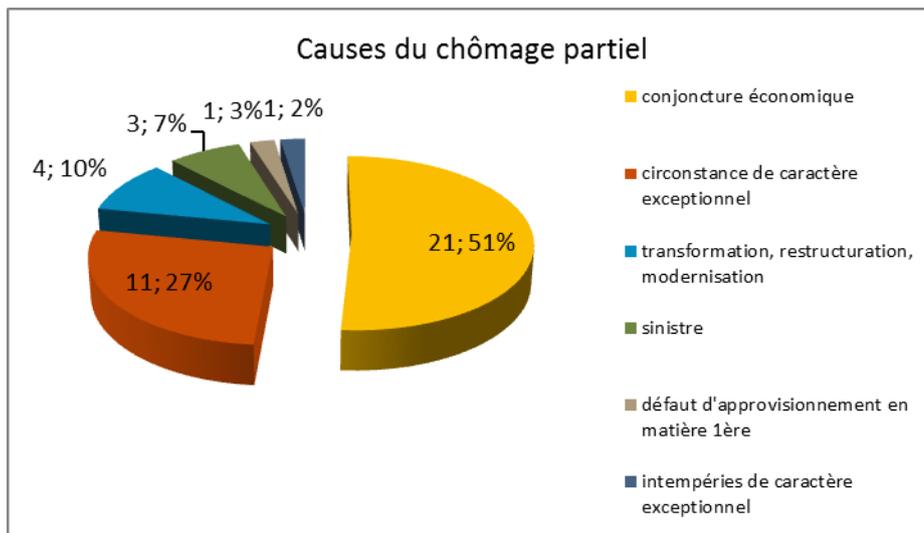
Le recours au chômage partiel **en cas de suspension de l'activité, représente 44 % des demandes** contre 40 % des demandes accordées en 2017. Il s'agit des situations où le salarié subit la fermeture temporaire de leur établissement.



2.2 Causes de chômage partiel

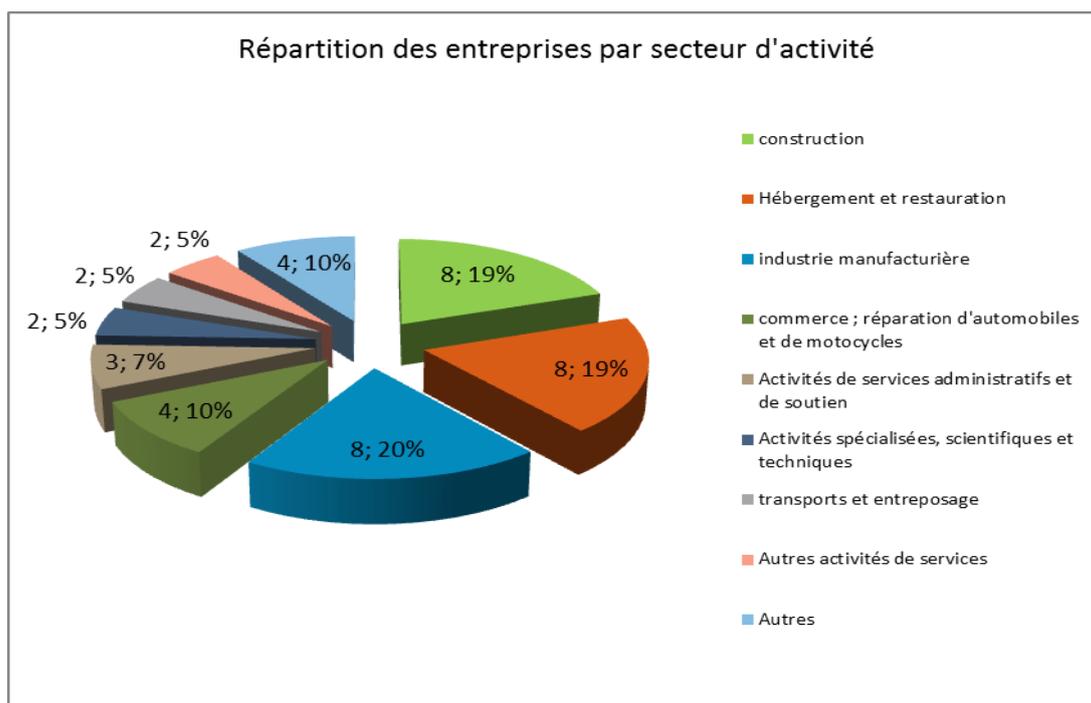
Les causes de recours à la mesure de chômage partiel ont été très diverses. Toutefois, comme les années précédentes, la majorité des demandes ont été justifiées par une conjoncture économique défavorable.

- **21 demandes sont liées à la conjoncture économique ;**
- 11 demandes sont liées à des circonstances de caractère exceptionnel ;
- 4 demandes sont liées à la transformation, restructuration, modernisation ;
- 3 demandes sont liées à un sinistre ;
- 1 demande est lié à un défaut d'approvisionnement en matière 1^{ère} ;
- 1 demande est liée aux intempéries de caractère exceptionnel.



2.3 Répartition par secteur d'activité

Les secteurs de la construction, de l'hébergement et restauration et de l'industrie manufacturière sont les plus impactés en nombre d'entreprises. Ils représentent pour chacun 19,5 % des mesures accordées.



2.4 Répartition par nombre de salariés concernés

Au total, **688 salariés** ont été concernés par une mesure de chômage partiel en 2018, contre 374 salariés en 2017, ce qui représente une **augmentation de 45 %**.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
nb de dossiers déposés	8	19	18	19	74	20	39	31	44
nb de dossiers accordés	3	15	16	15	61	14	38	30	41
nb de salariés concernés	44	285	270	123	593	235	696	374	688

- 29 entreprises ont placé entre 1 et 10 salariés en chômage partiel
- 11 entreprises ont placé entre 11 à 76 salariés en chômage partiel
- 1 entreprise a placé plus de 180 salariés en chômage partiel.

2.5 Répartition par entreprises

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a pris 41 arrêtés accordant le bénéfice du chômage partiel pour 41 entreprises, contre 30 en 2017.

Les entreprises concernées se répartissent comme suit :

- 25 entreprises ont une taille d'entreprise comprise entre 1 et 10 salariés
- 14 entreprises ont une taille d'entreprise comprise entre 11 et 105 salariés
- 1 entreprise a une taille d'entreprise égal à 181 salariés.
- 1 entreprise a une taille d'entreprise supérieure à 1000 salariés.

3. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'article R. 473-4 code du travail précise que « La déclaration annuelle instituée à l'article Lp. 473-5 est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail et de l'emploi au plus tard le 15 février de l'année suivante, sur un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement. ».

Au regard des dispositions de l'article précité du code du travail, les données et les analyses de ce bilan, concernent l'année d'assujettissement 2017 (N-1).

Un total de 472 entreprises et de collectivités/établissements publics sont assujettis dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap pour l'année 2017, tous secteurs privé et public confondus.

A l'instar de 2016, un rappel de l'obligation d'emploi 2017 aux employeurs publics et privés de des personnes en situation de handicap, a été publié dans la presse locale et sur le site internet de la DTE.

3.1 Secteur privé

3.1.1 Obligation de déclaration de travailleurs handicapés par les entreprises

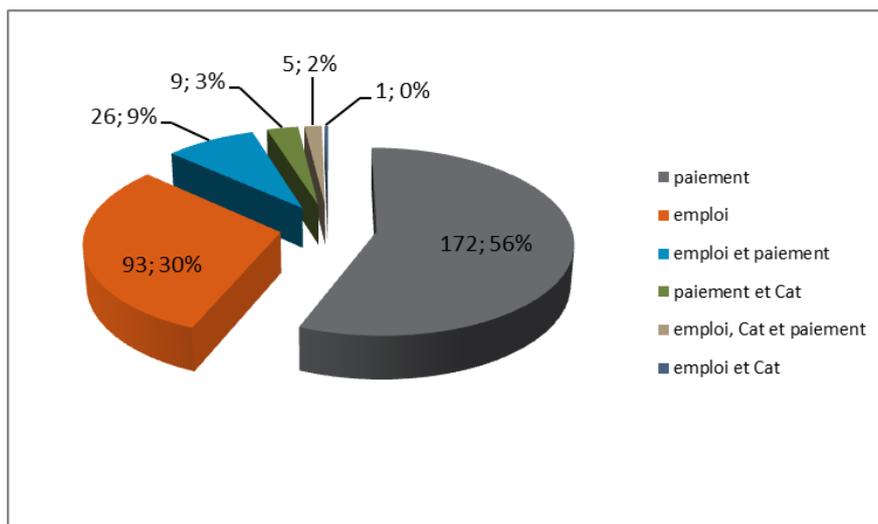
En 2017, sur 420 entreprises assujetties, **72,8 % des entreprises ont satisfait à leur obligation** (306 entreprises), contre 71 % en 2016 (284 entreprises sur 401 entreprises assujetties).

3.1.2 Modalités choisies par les entreprises pour satisfaire à leur obligation d'emploi

L'employeur dispose de plusieurs possibilités alternative ou cumulative pour satisfaire à son obligation d'emploi de personne en situation de handicap.

- **172, soit 56,20 % : recours exclusif au paiement de la contribution ;**
- **93, soit 30,39 % : remplissent leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs en situation de handicap ;**
- 26, soit 8,49 % : paiement de la contribution et l'emploi de bénéficiaires ;
- 9, soit 2,94 % : paiement de la contribution et la passation de contrat avec le CAT (centre d'action par le travail) ;
- 5, soit 1,63 % : paiement de la contribution, l'emploi de bénéficiaires et la passation de contrat avec le CAT ;
- 1, soit 0,3 % : emploi de bénéficiaires et la passation de contrat avec le CAT.

Les modalités de satisfaction de l'obligation légale



Le recours à l'emploi et au paiement de la contribution sont les modalités les plus utilisées, alors que le recours aux contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures d'emploi adapté ou du centre d'aide par le travail est peu utilisé.

Cela peut s'expliquer par le fait que le recours aux contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services ne permet qu'une dispense partielle de l'obligation d'emploi qui est égale, au maximum, à la moitié de l'obligation due par l'employeur.

3.1.3 Bénéficiaires employés

Le public bénéficiaire de la loi concerne seulement les personnes reconnues en qualité de « travailleurs handicapés ». 420 entreprises assujetties ont déclaré l'emploi de 257 salariés reconnus bénéficiaires.

3.2 Secteur public

3.2.1 Obligation de déclaration des travailleurs handicapés par les collectivités et établissements publics

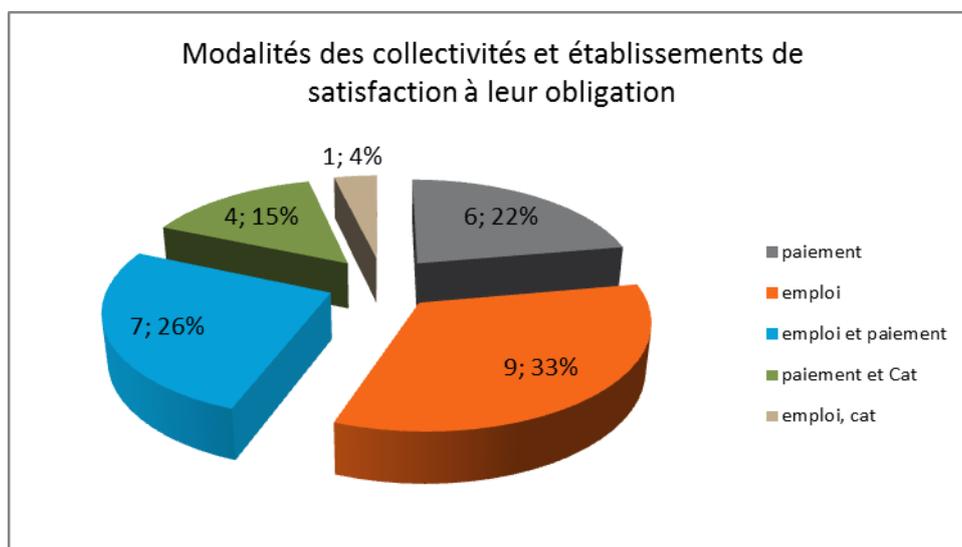
En 2017, sur 52 collectivités et établissements publics assujettis, 52 % des collectivités et établissements publics ont satisfait à leur obligation (27 collectivités et établissements publics), contre 46 % pour 2016 (24 sur 52 collectivités et établissements publics assujettis).

3.2.2 Modalités choisies par les collectivités et établissements pour satisfaire à leur obligation d'emploi

L'employeur dispose de plusieurs possibilités alternative ou cumulative pour satisfaire à son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

- 9, soit 33 % : remplissent leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs en situation de handicap ;

- 7, soit 26 % : paiement de la contribution et l'emploi de bénéficiaires ;
- 6, soit 22 % : recours exclusif au paiement de la contribution ;
- 4, soit 15 % : paiement de la contribution et la passation de contrat avec le CAT ;
- 1, soit 4 % : emploi de bénéficiaires et la passation de contrat avec le CAT.



3.2.3 Bénéficiaires employés

52 collectivités et établissements publics assujettis ont déclaré l'emploi de 143 agents reconnus bénéficiaires.

4. L'apprentissage

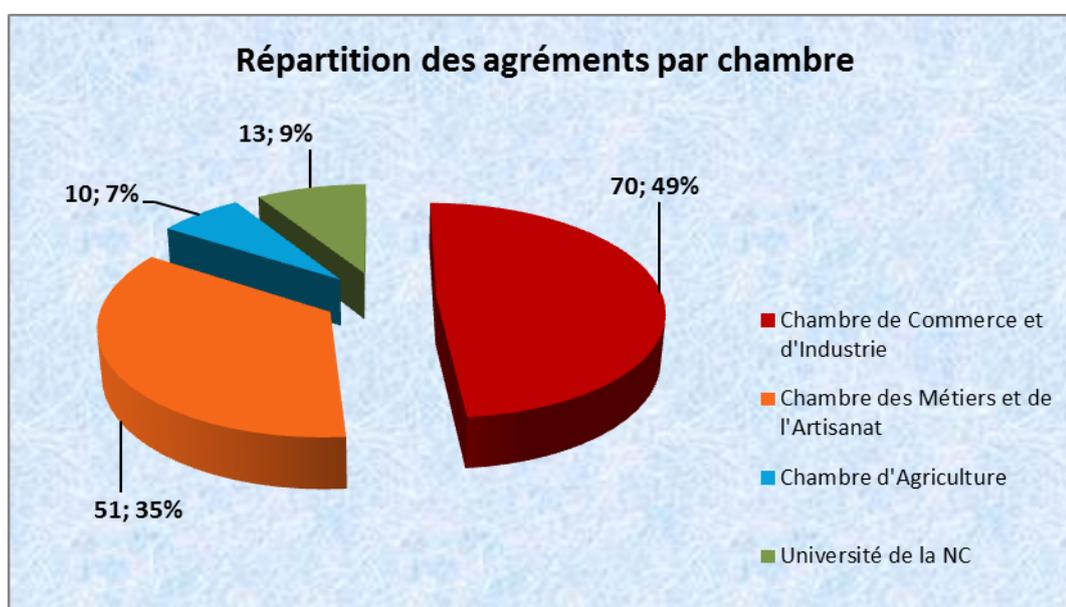
En application de l'article Lp.522-30 du code du travail, le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à la DTE qui vérifie que le contrat satisfait aux conditions légales.

4.1 La répartition des agréments

L'employeur qui veut recruter un apprenti doit être agréé par le gouvernement (article Lp. 522-26 du code du travail).

En 2018, 144 agréments ont été délivrés contre 176 en 2017.

La chambre de commerce et d'industrie (CCI) a obtenu le plus grand nombre d'agréments avec 48,6 % du total des agréments accordés, contre 35,4 % pour la chambre de métiers et de l'artisanat (CMA), 9 % pour l'université de la Nouvelle-Calédonie (UNC) et 6,9 % pour la chambre d'agriculture (CA).



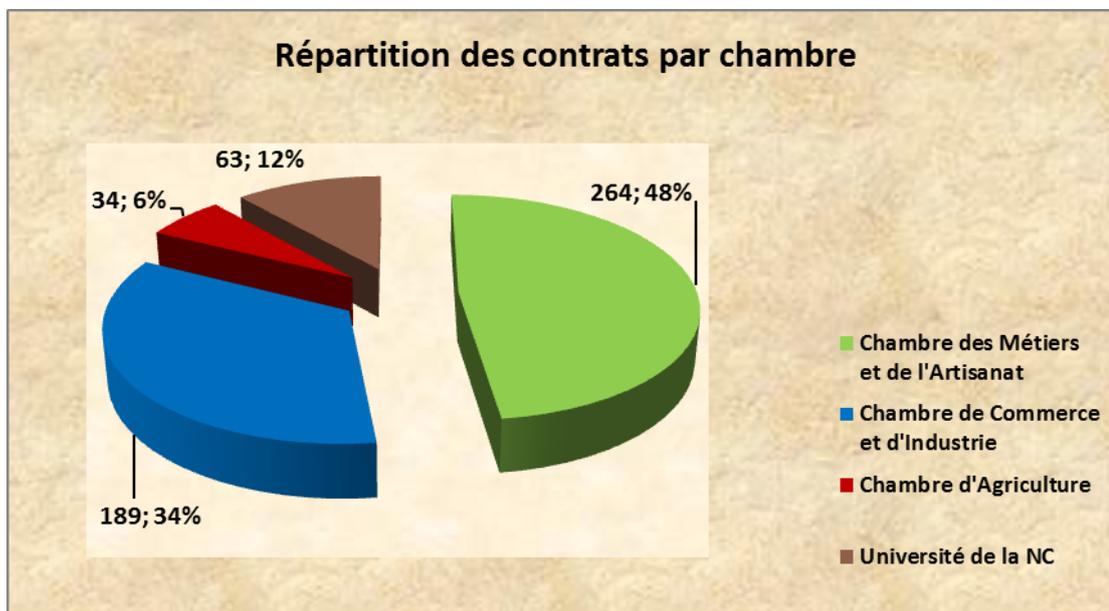
4.2 Les contrats

En 2018, 550 contrats ont été enregistrés contre 562 en 2017. Sur le total, 425 nouveaux contrats ont été enregistrés contre 446 nouveaux contrats en 2017.

La répartition géographique montre que la quasi-totalité des contrats d'apprentissage se concentre en province Sud avec 95 % des contrats, contre 4 % en province Nord et 1 % en province des Iles.

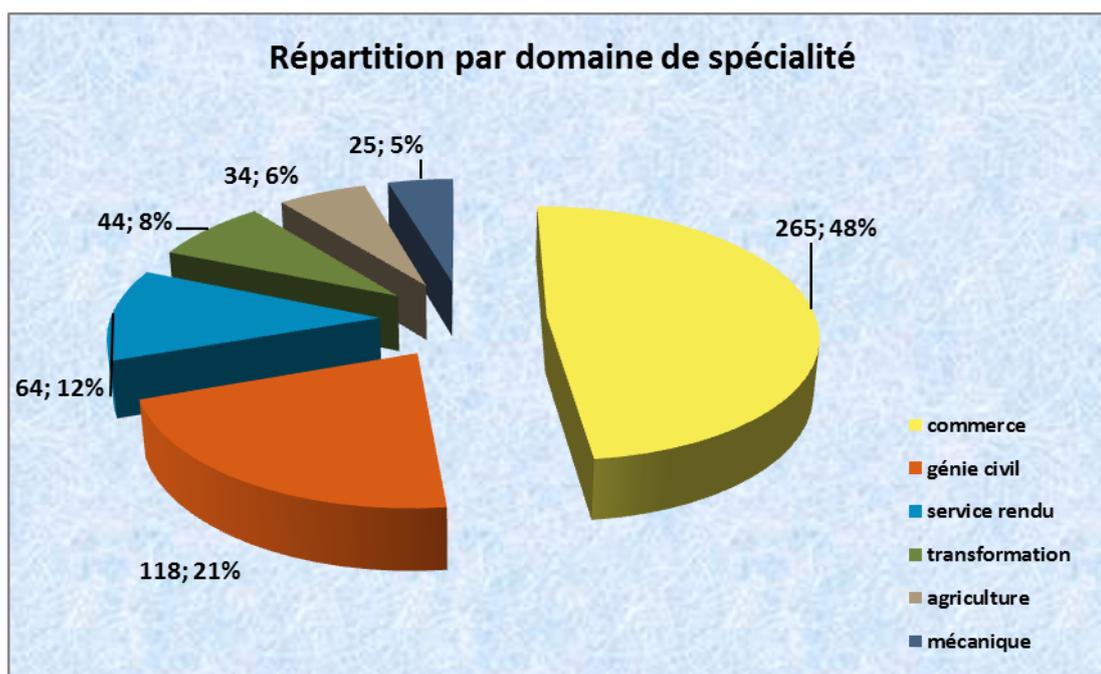
4.2.1 Répartition des contrats par chambre

Près de la moitié des contrats ont concerné la chambre des métiers et de l'artisanat avec 48 % du nombre total de contrats enregistrés, puis la chambre de commerce et d'industrie avec 34,5 %, l'université de la Nouvelle-Calédonie avec 11,5 % et la chambre d'agriculture avec 6 %.



4.2.2 Répartition des contrats par domaine de spécialité

Le secteur du commerce est générateur du plus grand nombre de contrat avec 48 % des contrats enregistrés devant le secteur du génie civil avec 21 %, le secteur du service avec 12 %, le secteur de la transformation avec 8 %, le secteur de l'agriculture avec 6 % et le secteur de la mécanique avec 5 %.



5. Insertion par le travail

L'insertion par le travail a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, de bénéficier d'un contrat de travail de type particulier ayant pour objet de faciliter leur accès à l'emploi, dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

Le contrat d'insertion professionnelle est un contrat de travail à durée déterminée de six mois à un an comprenant une période de formation encadré par le code du travail (Lp. 531-1 et suivants

Pendant la durée du contrat d'insertion, le jeune a la qualité de salarié de l'entreprise et perçoit une rémunération au moins égale à un pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, sans que cette rémunération puisse être inférieure au salaire minimum garanti.

Le gouvernement accompagne la mise en œuvre des contrats d'insertion par le travail depuis 2015, et le service emploi se charge du suivi de la mesure d'insertion par le travail et de l'accompagnement des structures d'insertion par le travail (SIT) agréés par le gouvernement.

Pour 2018, seul l'association ACTIVE a reconduit sa convention de suivi et de financement avec le gouvernement pour la réalisation de 22 parcours d'insertion estimés à un montant total de 39 600 000 XPF. L'accompagnement par l'association ACTIVE dure neuf mois. Les parcours ont débuté le 10 juillet 2017 et le dernier parcours s'est achevé le 12 juin 2018.

ACTIVE a recensé 13 sorties positives à l'issue du parcours d'insertion qui ont concerné en majorité des hommes âgés entre 18 et 25 ans. Parmi eux, 9 ont conclu un contrat de travail en entreprise. Au total, c'est 27 salariés qui ont participé à ces parcours et qui ont bénéficié de cet accompagnement social assuré par la structure d'insertion agréée.

6. Licenciement économique et travail temporaire

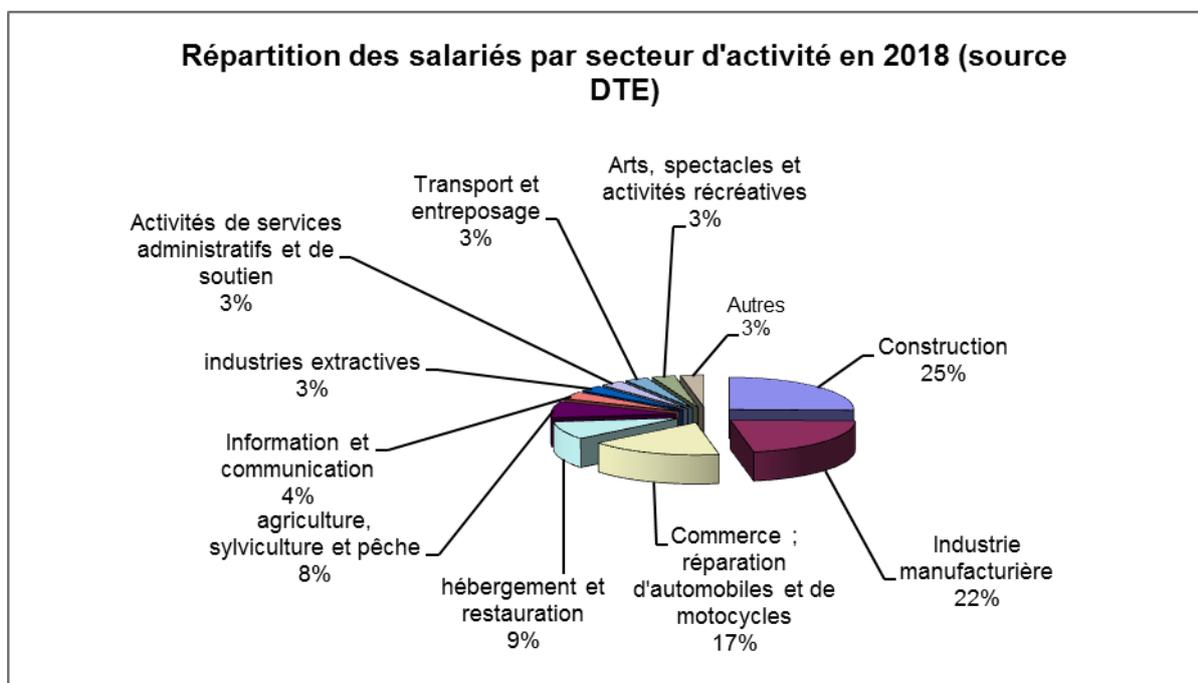
6.1 Evolution du nombre de licenciements économiques

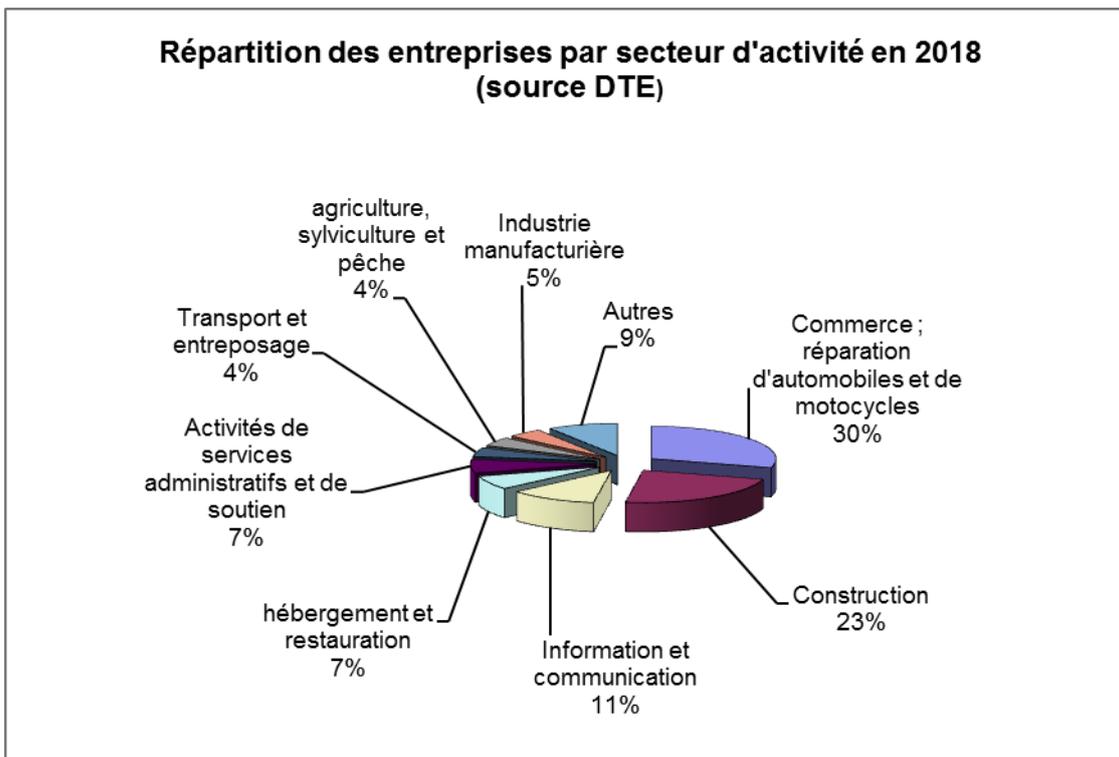
44 entreprises ont déclaré avoir procédé à des licenciements économiques au cours de l'année 2018, touchant 134 salariés dans 12 secteurs d'activités. Le nombre d'entreprises a fortement diminué, passant à 73 en 2017 à 44 en 2018, soit une baisse de 40 %.

Le nombre de salariés concernés a également fortement diminué, passant à 243 en 2017 à 134 en 2018, soit une baisse de 44,8 %.

En 2018, le secteur de la construction est le plus touché avec 10 entreprises qui ont licencié 34 salariés soit 25,3 % du total des salariés licenciés en 2018. En 2017, c'est le secteur de la santé humaine et de l'action sociale qui a été principalement touché.

Outre le secteur de la construction, les deux autres secteurs les plus touchés en termes de salariés licenciés sont l'industrie manufacturière avec 2 entreprises pour 29 salariés licenciés (21,6 %) et le commerce avec 13 entreprises pour 23 salariés licenciés (17,1 %).





6.2 Entreprises de travail temporaire

La DTE reçoit périodiquement les statistiques de l'activité globale des

En 2018, les 10 agences de travail temporaire de la Nouvelle-Calédonie ont employé 18288 intérimaires pour 20106 contrats conclus. Le nombre d'heures travaillées rapporté en équivalent temps plein, représente 8591 salariés.

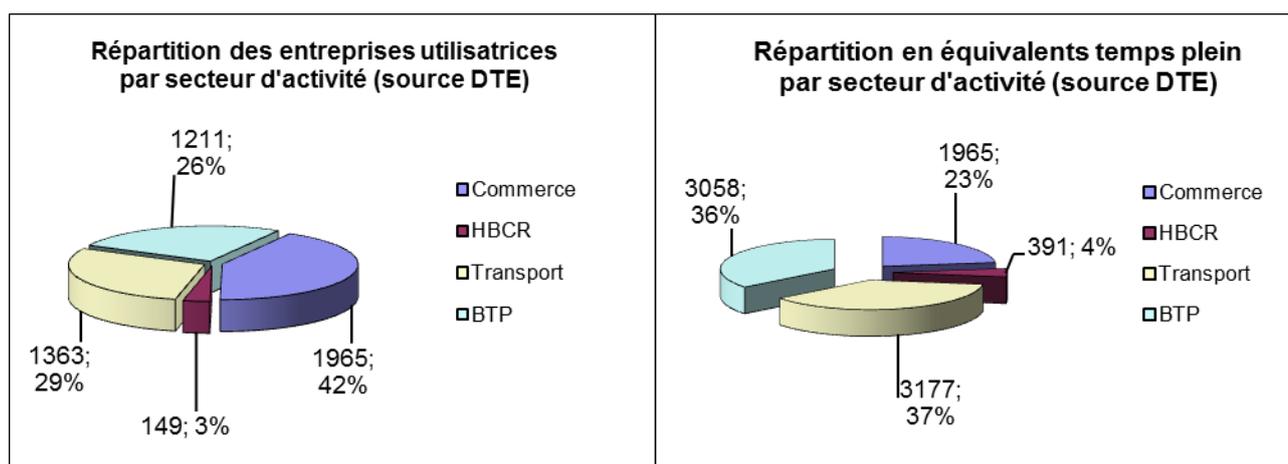
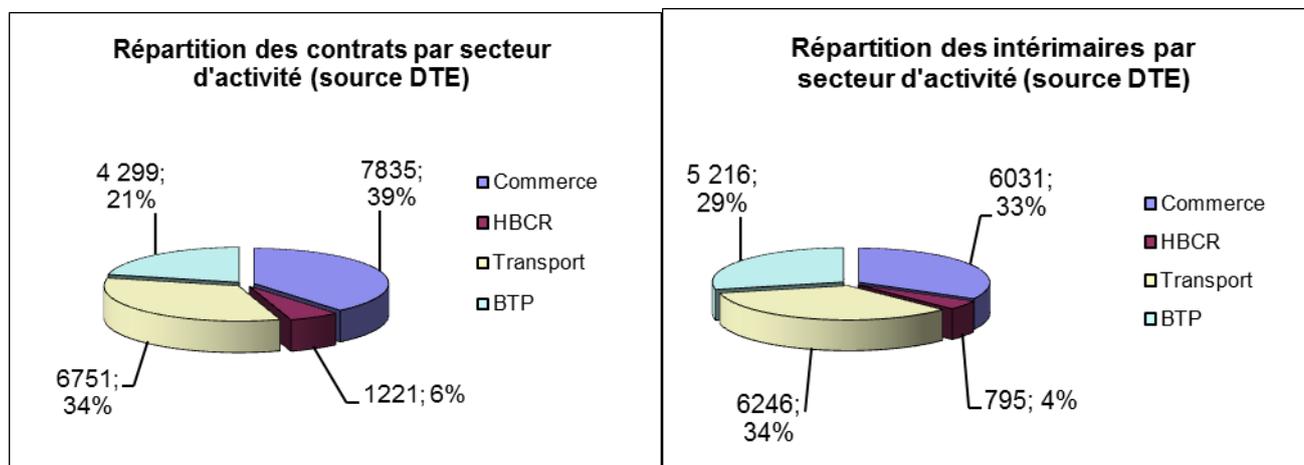
4688 entreprises utilisatrices ont fait appel à des agences de travail temporaire.

La répartition des secteurs d'activités s'est réalisée par regroupement d'activités telle que définie dans le tableau ci-après.

Commerce, banques, assurances, ateliers de couture, bureaux administratifs, gens de maison	Commerce
Santé, hôtels, bars, cafés, restaurants, agriculture	HBCR, Agriculture
Transports, manutention mécanique	Transport
BTP, mines et carrières, scieries	BTP

En 2018, le nombre total de contrats conclus, d'intérimaires, et d'entreprises utilisatrices a diminué pour la troisième année consécutive. Entre 2017 et 2018, le nombre de contrats d'intérim conclus connaît une baisse de 3,4 %, le nombre d'intérimaires diminue de 1 %, et le nombre d'entreprises utilisatrices baisse de 3,6 %.

Le commerce est le secteur qui a conclu le nombre le plus important de contrats avec 39 % du total et a concerné le plus grand nombre d'entreprises utilisatrices avec 42 % du total. Toutefois, c'est le secteur du transport qui a employé le plus grand nombre de travailleurs intérimaires (34,2 %), juste devant le secteur du commerce (33 %).



Le nombre de salarié en équivalent temps plein est passé de 8424 salariés en 2017 à 8591 en 2018, ce qui représente une augmentation de 2 %.

Le secteur du transport représente le plus grand nombre de salariés en équivalent temps plein, avec 37 % du total. Le secteur du transport a employé 3177 salariés en équivalent temps plein en 2018 contre 2841 en 2017, devant le BTP, le commerce et les secteurs des hôtels, bars, cafés et restaurant (HBCR) et de l'agriculture.

7. Le déploiement de la stratégie pour l'emploi en Nouvelle-Calédonie (SEIPNC) 2016-2020

La Nouvelle-Calédonie doit pouvoir se doter des clés de sa réussite développant des actions au niveau du pays, en aidant les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail, en renforçant le rôle des entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi, et en s'assurant de l'efficacité de l'action publique en développant notamment, des outils en faveur de l'amélioration de la connaissance du marché de l'emploi.

La stratégie pour l'emploi-insertion en Nouvelle-Calédonie appuyée par le XIème Fonds européen de développement (XIème FED) est un enjeu majeur pour les années à venir 2016-2020 dans le domaine de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelles.

L'année 2018 a permis une avancée significative dans la mise en place des conditions favorables à une gouvernance homogène et cohérente des secteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le gouvernement a offert un cadre légal à l'organisation d'une gouvernance en réseau du service public de l'emploi au niveau du pays, visant à permettre une véritable cohérence et transversalité des différentes politiques publiques menées par les collectivités calédoniennes et mise en œuvre par divers acteurs disposant de plus ou moins de prérogatives dans les questions liées à la politique de l'emploi. Cette action se traduit par la création de deux nouvelles instances instituées par une loi du pays votée par le congrès de la Nouvelle-Calédonie le 2 octobre 2018. Il s'agit de **la conférence des exécutifs**, instance politique qui définit les orientations politiques prises par les exécutifs de la Nouvelle-Calédonie et des trois provinces financées à travers les budgets votés ou en préparation, et **Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP)** qui intervient aux niveaux consultatif et technique. Ce conseil est composé d'une commission plénière et de quatre commissions techniques.

En outre, dans le cadre de l'action en faveur d'un service public de l'emploi garant de modalités de traitement des offres d'emploi harmonisées, et d'une égalité d'accès à l'emploi sur l'ensemble du territoire, la synthèse des travaux issus du séminaire sur le placement des demandeurs d'emploi organisé à Nouméa le 6 décembre 2017, a mis en évidence des points de convergence qui ont nécessité en 2018, de poursuivre la réflexion sur l'évolution des services publics de placement. C'est ainsi que le 23 au 30 octobre 2018, un diagnostic a été réalisé par deux experts de **Pôle Emploi** en mission sur le territoire. La mission a porté particulièrement sur la gouvernance et le pilotage des trois services publics de placement provinciaux, sur l'animation et la professionnalisation des équipes, et sur le système d'application partagé. Une synthèse du diagnostic a été partagée avec les parties prenantes et conduira à la mise en œuvre des préconisations formulées en concertation avec les provinces.

Enfin, concernant l'action de soutien aux entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des industries ont bénéficié de l'appui technique et de l'accompagnement de la DTE dans la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la convention collective de branche. 10780 salariés et 2721 entreprises sont potentiellement concernés.

En 2018, les travaux ont abouti à la conception 3 prototypes de grilles de classifications professionnelles intégrant d'une part, les problématiques rencontrées par entreprises en matière de gestion des carrières et d'évolution de compétences des personnels, et d'autre part,

la logique du transfert des savoirs expérientiels aux compétences requises pour occuper un poste de travail.

La démarche de déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois au niveau des branches professionnelles appuyée par le gouvernement, se poursuivra avec l'accompagnement de partenaires sociaux d'autres branches professionnelles candidates pour 2019.