

En 2024, un marché du travail déstabilisé, moins d'embauches, et plus de 30 000 salariés qui finissent l'année sans emploi

A. Dokunengo

En 2024, en moyenne 82 000 personnes étaient salariées au dernier jour de chaque trimestre, avec une chute de 14,2 % des effectifs entre le 1^{er} et le 4^e trimestre, sur fond de crise économique et institutionnelle majeure. Ce suivi trimestriel permet d'observer l'évolution conjoncturelle du marché de l'emploi salarié. Pour aller plus loin, cette synthèse s'intéresse à l'ensemble des individus ayant connu au moins une expérience salariée au cours de l'année, indépendamment du nombre de contrats, de leur durée ou du total de jours travaillés. Au total sur l'année, 108 000 personnes distinctes ont été en position de salariat, un effectif en recul de 6 % sur un an, et même inférieur aux niveaux observés en 2020 et 2021, quand la crise sanitaire avait déjà fortement pénalisé l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

La crise du nickel et les exactions survenues à partir du 13 mai ont perturbé le marché de l'emploi, créant un déséquilibre marqué entre les entrées et les sorties de l'emploi salarié. Si les dispositifs de chômage partiel de droit commun, renforcés par des aides publiques exceptionnelles, ont permis de limiter les suppressions de postes, de nombreuses entreprises ont gelé leurs recrutements, face à l'incertitude et à la baisse d'activité. Résultat, 33 000 personnes ayant travaillé en 2024 terminent l'année sans emploi.

Face à un marché du travail complètement déstabilisé après les émeutes, certaines catégories de salariés s'avèrent plus touchées que d'autres : les jeunes, les hommes, les pluri-contrats et les salariés du privé.

Moins de personnes salariées en 2024

En 2024, 108 100 personnes distinctes ont eu une activité salariée déclarée. Tous secteurs confondus, le nombre de **salariés distincts** (y compris les fonctionnaires) recule de 6 % par rapport à 2023. Autrement dit, 7 100 personnes de moins ont eu accès à une expérience salariée au cours de l'année.

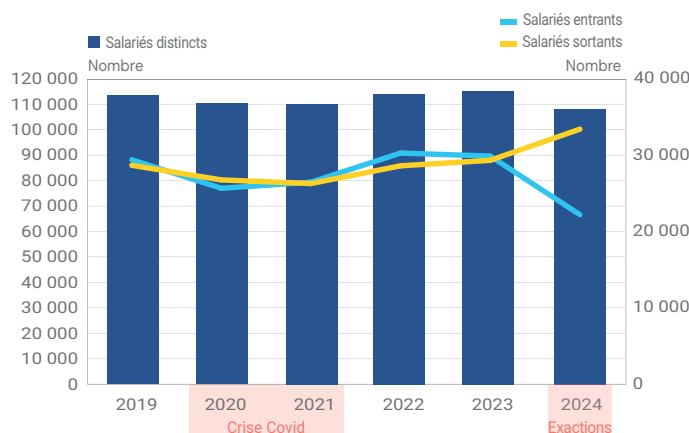
Cette baisse est deux fois plus marquée que celle enregistrée au cours des années 2020-2021, quand les effets de la pandémie de la Covid 19 avaient déjà drastiquement réduit l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Ainsi, les gains d'emplois cumulés en 2022 et 2023 lors du rebond post-covid (respectivement +4 % et +1 %), sont effacés en 2024 : le nombre de salariés retombe en dessous de celui de 2020 (voir figure 1).

Le ralentissement des embauches freine l'arrivée de nouveaux salariés

Deux événements majeurs ont marqué l'année 2024 : la crise du nickel en début d'année et les exactions survenues à partir du 13 mai, qui ont entraîné un ralentissement général de l'activité économique et affecté l'emploi. Face à l'incertitude et au recul de l'activité, de nombreuses entreprises ont freiné leurs embauches. Ainsi sur l'ensemble de l'année, le nombre d'**embauches**, tous secteurs confondus, recule de 30 % par rapport à l'année précédente (voir figure 2).

Fig. 1 – Effet ciseaux sur le marché de l'emploi : les sortants sont plus nombreux que les entrants

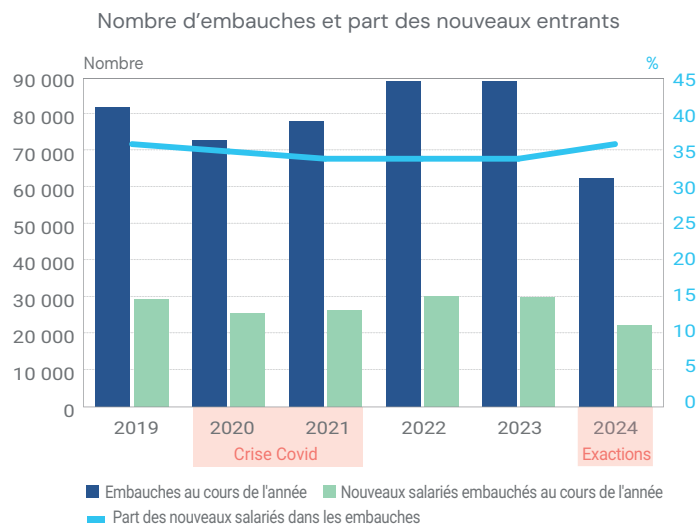
Nombre de salariés distincts, de salariés embauchés et débauchés au cours de l'année



Source : Isee, Cafat

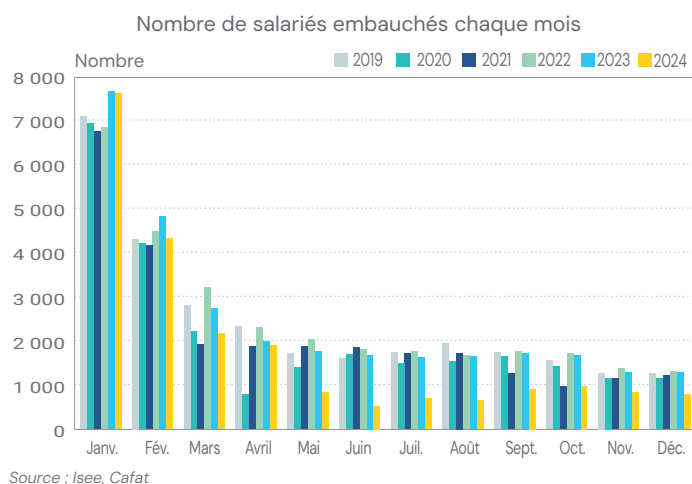
Au cours des cinq dernières années, en moyenne 35 % des contrats conclus étaient pourvus par de **nouveaux salariés**. En 2024, bien que leur part reste stable, leur nombre diminue fortement (-26 %). Ainsi le recul de 6 % du nombre de salariés distincts s'explique essentiellement par cette forte diminution du nombre de nouveaux entrants.

Fig. 2 – Moins d’opportunités d’embauche



Dans le détail par mois, l’impact des tensions sociales de mai est visible. Ainsi, en janvier, 7 610 salariés ont été embauchés, soit un niveau comparable à celui de 2023 et supérieur aux années précédentes. De février à avril, les volumes restaient proches de la moyenne des années précédentes. Cependant, à partir de mai, le nombre mensuel de **salariés embauchés** chute à moins de 40 % des niveaux moyens précédents entre mai et août (*voir figure 3*). Même si le nombre de nouveaux contrats repart légèrement à la hausse à partir de septembre, il ne retrouve pas pour autant les niveaux habituels. De mai à décembre 2024, les embauches mensuelles sont à leurs plus bas niveaux enregistrés depuis 2019.

Fig. 3 – Repli des embauches à partir de mai 2024

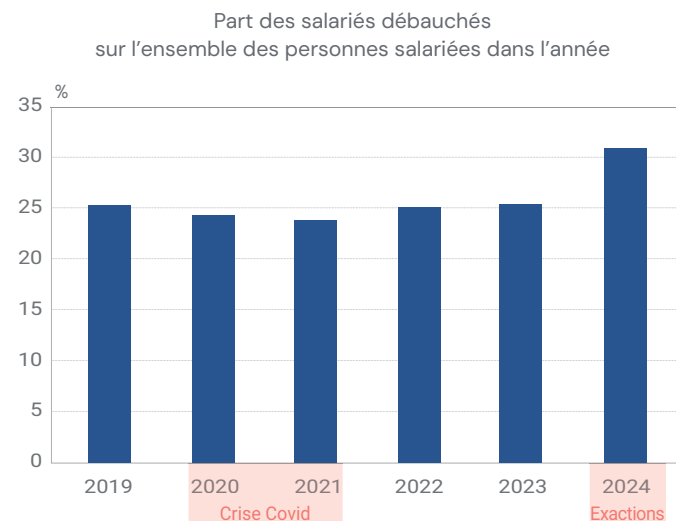


Pas d’hémorragie des débauches, mais une chute des réembauches

Dans un marché du travail qui génère de nombreux contrats courts (plus de la moitié sont des contrats de moins d’un an), le nombre de débauches peut être compensé par le nombre d’embauches, traduisant un maintien du niveau d’activité. Ce n’est pas le cas en 2024. Tous secteurs et tous motifs de rupture confondus, le nombre de **débauches** intervenues au cours de l’année augmente de 7 % par rapport à 2023. Ce niveau relativement contenu au vu de la dégradation de l’activité (contraction du PIB de 13,5 % en 2024) peut

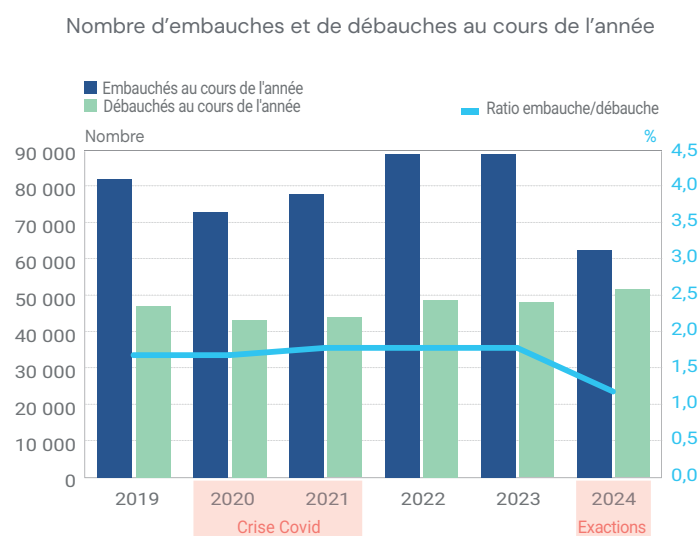
s’expliquer par la mise en place des dispositifs de chômage partiel spécifiques nickel et exactions venus renforcer le chômage partiel de droit commun ; mais il s’accompagne d’une diminution du nombre de nouveaux contrats en cours d’année, et donc du nombre de possibilités de réembauche après une fin de contrat. Conséquence directe : Parmi les 108 000 personnes distinctes qui ont eu une activité salariée en 2024, 31 % finissent l’année sans emploi (*voir figure 4*), soit 33 400 personnes. Elles étaient en moyenne 25 % dans ce cas les années précédentes.

Fig. 4 – Trois salariés sur dix finissent l’année sans emploi



Ce déséquilibre peut être illustré par le ratio embauches / débauches (*voir figure 5*) qui diminue sensiblement en 2024 : depuis 2019, le marché du travail calédonien proposait en moyenne 18 embauches pour 10 débauches (ratio de 1,8). En 2024, le ratio n’est plus que 12 nouveaux contrats pour 10 fin de contrats (ratio de 1,2).

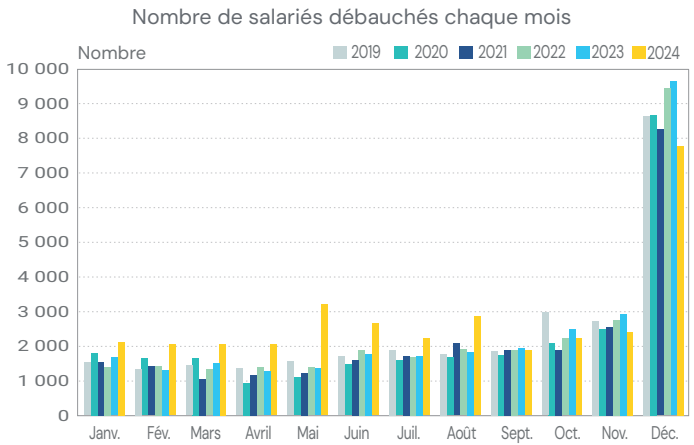
Fig. 5 – Le ratio embauches/débauches en forte baisse



Dans le détail, l’année se divise en deux périodes bien marquées : au cours des huit premiers mois de l’année 2024, le nombre de salariés débauchés est nettement supérieur à celui observé les années précédentes. En mai 2024, ils sont même presque trois fois plus nombreux. Les difficultés de la filière nickel d’abord, puis les conséquences des exactions

se traduisent directement dans ces résultats. À partir de septembre, la tendance s'inverse et le nombre de débauches passe sous le niveau moyen des années précédentes (voir figure 6), conséquence des embauches qui n'ont pas eu lieu en cours d'année.

Fig. 6 – Plus de salariés débauchés en 2024

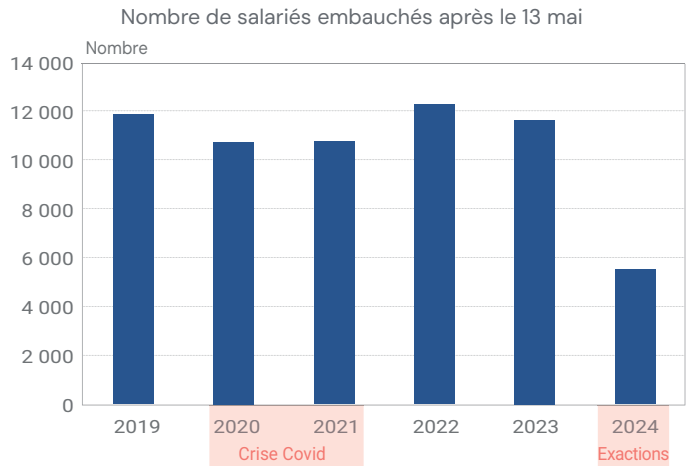


Source : Isee, Cafat

Un marché du travail complètement déstabilisé après les émeutes

Entre le 13 mai et le 31 décembre 2024, seulement 5 510 nouveaux salariés ont été embauchés. C’est deux fois moins qu’en 2023, et le plus bas niveau depuis 2019 (voir figure 7). Sur la période 2019–2023, en moyenne 40 % des nouveaux salariés étaient recrutés entre mai et décembre. En 2024, ils ne sont plus que 25 %.

Fig. 7 – Réduction drastique du nombre de nouveaux salariés après le 13 mai 2024



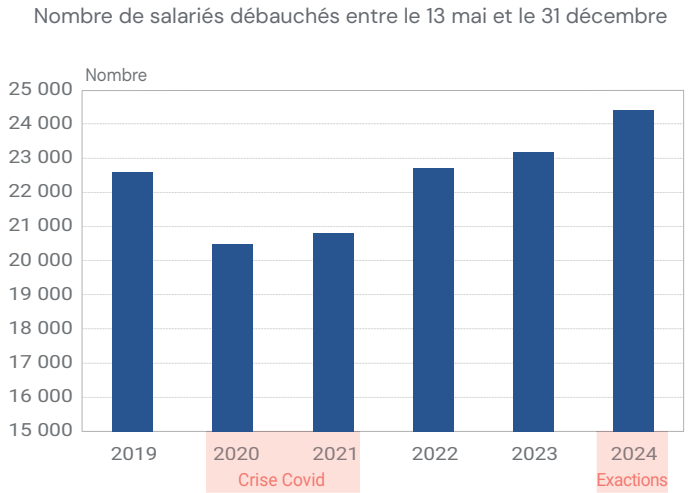
Source : Isee, Cafat

Parallèlement aux près de 6 000 nouveaux salariés qui n’ont pas été embauchés en 2024 par rapport à la moyenne des cinq dernières années sur cette période, le nombre de salariés débauchés à partir du 13 mai augmente lui aussi fortement (voir figure 8) : ce sont ainsi plus de 2 400 salariés débauchés de plus que sur la moyenne des cinq dernières années.

Sur cette période, la hausse des ruptures de contrat est tirée par les licenciements et les départs négociés avec l’employeur. Les licenciements ont plus que doublé en un an. Les débauches issues des accords conventionnels avec l’employeur progressent aussi fortement, avec un volume multiplié par quatre par rapport à 2023, en lien notamment

avec la fermeture de l’usine KNS. En revanche, les fins de CDD, bien qu’encore majoritaires, reculent sensiblement, en lien avec la diminution des embauches sous ce type de contrats.

Fig. 8 – Plus de 24 000 salariés débauchés à partir de mai



Source : Isee, Cafat

Le constat se vérifie par durée de contrat honorée : entre le 13 mai et le 31 décembre 2024, la hausse des débauches concerne toutes les durées de contrat, à l’exception de ceux de moins d’un an (voir tableau 1). Bien qu’ils restent majoritaires, ces derniers diminuent de 14 % par rapport à la moyenne 2019–2023. À l’inverse, les ruptures explosent pour les contrats de durées plus longues : +62 % pour ceux de 1 à 5 ans, +112 % pour ceux de 6 à 10 ans, +151 % pour ceux de 11 à 15 ans. Cette tendance à la hausse se poursuit aussi pour les durées de contrat de 16 ans et plus. Cette évolution marque une rupture nette avec les années précédentes, où les pertes d’emploi concernaient surtout les contrats courts. Parmi les 24 000 personnes en contrat salarié avant le 13 mai 2024, qui ont perdu leur emploi après cette date et n’en ont pas retrouvé un autre avant la fin 2024, 3 900 étaient installés dans leur emploi depuis plus de 6 ans (16 %). C’est deux fois plus qu’au cours des cinq années précédentes.

Sans surprise compte tenu de ce qui précède, l’augmentation du nombre de salariés débauchés concerne principalement ceux en contrats à durée indéterminée (CDI), dont les ruptures doublent en un an. Les ruptures chez les fonctionnaires progressent aussi mais plus modérément (+20 %), de même que les contrats spécifiques, en apprentissage ou en alternance (+13 %). À l’inverse, les ruptures de CDD enregistrent une baisse de 14 %.

Tab. 1 – 16 % des salariés débauchés après le 13 mai étaient en poste depuis plus de 6 ans

Salariés débauchés entre le 13 mai et le 31 décembre, par durée de contrat				
	Moyenne 2019-2023		Évolution Moyenne 2019-2023 / 2024	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins d'un an	15 894	13 705	-2 189	-14
1-5 ans	4 200	6 795	2 595	62
6-10 ans	967	2 052	1 085	112
11-15 ans	376	944	568	151
16-20 ans	211	426	215	102
21 ans et plus	313	481	168	54
Total	21 962	24 403	2 441	11

Source : Cafat, Isee

Unités : nombre ; %

Les jeunes paient le prix fort

En 2024, 23 900 personnes de moins de 30 ans ont pu décrocher au moins un contrat, soit 4 600 de moins qu'en 2023 (28 500). Les moins de 30 ans sont ceux qui subissent le plus fort recul sur un an (-16 %), même si les autres classes d'âge sont également impactées (*voir tableau 2*). Seule exception, les salariés de 60 ans et plus dont le nombre progresse de 7 % sur un an (soit +360 personnes), probable effet de la réforme qui repousse progressivement l'âge de départ à la retraite.

En focalisant l'analyse sur la période post 13 mai, le nombre de jeunes embauchés chute de près de 60 % par rapport à la même période les années précédentes. Moins embauchés, les jeunes sont aussi mécaniquement moins nombreux à avoir été débauchés sur cette période. Toutefois, bien que leur part ait reculé de 10 points en un an, les moins de 30 ans restent la tranche d'âge la plus touchée, représentant encore un tiers des sorties de l'emploi.

Après le 13 mai, les plus de 30 ans sont eux aussi sévèrement touchés : presque moitié moins d'embauches ; et le nombre de ceux qui finissent l'année sans emploi progresse de plus de 20 %.

Les hommes plus durement touchés que les femmes

En 2024, les hommes sont moins représentés que les femmes dans l'effectif salarié global de l'année : 51 % des personnes qui ont eu une expérience salariée dans l'année sont des femmes. Sur un an, la baisse des effectifs salariés touche les deux groupes, mais elle est plus marquée pour les hommes (-7 %) que pour les femmes (-5 %).

Après le 13 mai 2024, autant d'hommes que de femmes ont accédé à l'emploi salarié. La diminution par rapport à 2023 est un peu plus marquée pour les hommes (-53 % contre -52 % pour les femmes). En revanche, ils sont plus nombreux qu'elles à perdre leur emploi après le 13 mai sans réembauche avant la fin de l'année, bien que la hausse du nombre de salariés débauchés soit proportionnellement de même ampleur pour les deux groupes (*voir tableau 3*). Au final, 24 % de ceux qui ont eu une expérience salariée en 2024 finissent l'année sans emploi, contre 21 % pour les femmes.

Cependant, sur un an les femmes ont perdu plus de contrats, en nombre, que les hommes. Plus concernées qu'eux par des situations d'emploi multiples (*voir infra*), notamment dans les services domestiques auprès des ménages employeurs, elles ont pu perdre une partie de leurs contrats, mais pas tous. Cela explique qu'elles soient moins nombreuses qu'eux à avoir été débauchées. Mais cela traduit aussi une fragilité accrue en termes de revenus.

Tab. 2 - L'accès des jeunes à l'emploi se complique encore

Principaux résultats par classe d'âge

	Salariés distincts au cours de l'année				Contrats au cours de l'année		Salariés embauchés entre le 13 mai et le 31 décembre		Salariés débauchés entre le 13 mai et le 31 décembre	
	2023	2024	Évolution 2023/2024		2024	Évolution 2023/2024	2024	Évolution 2023/2024	2024	Évolution 2023/2024
moins de 30 ans	28 500	23 851	-4 649	-16,3 %	45 169	-24,8 %	2 587	-58,5 %	8 353	-16,9 %
30-39 ans	31 634	29 700	-1 934	-6,1 %	48 667	-12,3 %	1 360	-47,9 %	6 805	21,6 %
40-49ans	27 588	26 753	-835	-3,0 %	45 040	-10,0 %	848	-45,0 %	4 537	22,0 %
50-59 ans	22 382	22 330	-52	-0,2 %	41 250	-9,8 %	523	-45,2 %	3 359	26,4 %
60 ans et plus	5 143	5 505	362	7,0 %	11 735	2,7 %	192	-33,3 %	1 349	16,4 %
Total	115 247	108 139	-7 108	-6,2 %	191 861	-13,9 %	5 510	-52,6 %	24 403	5,3 %

Source : Cafat, Isee

Tab. 3 - En 2024, la déstabilisation du marché du travail pénalise les hommes un peu plus que les femmes

Principaux résultats par genre

	Salariés distincts au cours de l'année				Contrats au cours de l'année		Salariés embauchés entre le 13 mai et le 31 décembre		Salariés débauchés entre le 13 mai et le 31 décembre	
	2023	2024	Évolution 2023/2024		2024	Évolution 2023/2024	2024	Évolution 2023/2024	2024	Évolution 2023/2024
Hommes	57 135	53 006	-4 129	-7,2 %	84 975	-14,6 %	2 760	-53,4 %	12 577	5,2 %
Femmes	58 112	55 133	-2 979	-5,1 %	106 886	-13,3 %	2 750	-51,8 %	11 826	5,3 %
Total	115 247	108 139	-7 108	-6,2 %	191 861	-13,9 %	5 510	-52,6 %	24 403	5,3 %

Source : Cafat, Isee

Les salariés pluri-contrats davantage fragilisés

En 2024, 77 % des salariés n'ont eu qu'un seul contrat au cours de l'année – on les appellera ici les **salariés mono-contrat** – tandis que 23 % ont cumulé au moins deux contrats, formant la catégorie des salariés **pluri-contrats**. Ces derniers ont pu avoir des contrats successifs, ou plusieurs contrats à temps partiel concomitants.

Classiquement, les femmes occupent plus fréquemment que les hommes, plusieurs contrats au cours d'une même année.

Cette tendance s'accroît légèrement en 2024, où elles représentent 53 % des salariés pluri-contrats. En moyenne en 2024, le ratio nombre de contrats par salariés distincts est de 1,9 pour les femmes, contre 1,6 pour les hommes. L'écart entre hommes et femmes (-0,3 points) s'est amoindri sur un an (*voir tableau 4*). Toutefois, en valeur absolue, le nombre de salariés pluri-contrats perdus entre 2023 et 2024 est le même chez les hommes que chez les femmes.

Parmi les salariés pluri-contrats, la baisse est plus forte chez les moins de 30 ans (-26 % entre 2023 et 2024).

Pour les salariés mono-contrat, le recul de l'emploi est plus modéré, mais il reste également plus prononcé chez les hommes (-5 %) et les jeunes (-10 %), confirmant que ces groupes restent les plus impactés par la baisse d'emploi.

Tab. 4 - Les pluri-contrats plus impactés que les mono-contrats

Salariés distincts selon le nombre de contrats au cours de l'année et selon le genre				
			Évolution 2023 / 2024	
	2023	2024	Nombre	%
1 contrat dans l'année				
Hommes	43 507	41 452	-2 055	-4,7
Femmes	42 849	41 953	-896	-2,1
Total	86 356	83 405	-2 951	-3,4
Plusieurs contrats dans l'année				
Hommes	13 628	11 554	-2 074	-15,2
Femmes	15 263	13 180	-2 083	-13,6
Total	28 891	24 734	-4 157	-14,4
Ensemble				
Hommes	57 135	53 006	-4 129	-7,2
Femmes	58 112	55 133	-2 979	-5,1
Total	115 247	108 139	-7 108	-6,2
Nombre de contrats par salariés distincts				
Hommes	1,7	1,6	-0,1	-
Femmes	2,1	1,9	-0,2	-
Écart (H-F)	-0,4	-0,3	0,1	-

Source : Cafat, Isee

Des pertes d'emplois concentrées dans le secteur privé

En 2024, la majorité des salariés ayant eu au moins un contrat travaillent dans le secteur privé (76 %), une proportion qui reste stable depuis cinq ans. Le secteur public regroupe 24 % des effectifs salariés (13 % sont des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie ou de l'État et 11 % des contractuels).

Les 7 100 salariés en moins par rapport à 2023 concernent très majoritairement le privé qui perd 6 700 salariés, soit une diminution de 8 % par rapport à 2023. Dans le secteur public, le recul est plus modéré, avec une baisse de 2 %, portée essentiellement par les contractuels, dont les effectifs diminuent de 5 % en un an. Le nombre de salariés fonctionnaires territoriaux et Etat, restent stables sur la période (voir tableau 5).

Tab. 5 - Le secteur privé concentre l'essentiel des baisses

Salariés distincts selon le secteur d'activité de l'employeur et le statut				
			Évolution 2023 / 2024	
	2023	2024	Nombre	%
Secteur privé	88 472	81 806	-6 665	-7,5
Secteur public	26 775	26 333	-443	-1,7
dont Fonction publique d'Etat	3 779	3 776	-2	-0,1
dont Fonction publique territoriale	10 431	10 559	129	1,2
dont contractuels	12 566	11 997	-569	-4,5
Total	115 247	108 139	-7 108	-6,2

Source : Cafat, Isee

Parmi les débauchés après le 13 mai, 86 % relevaient du secteur privé et 11 % étaient contractuels, les 2 % restant étaient des fonctionnaires. Les salariés embauchés après cette date restent majoritairement concentrés dans le privé (84 %).

Dans le secteur privé, où les hommes et les jeunes sont surreprésentés, le recul de l'emploi est particulièrement marqué : -17 % chez les jeunes, -9 % chez les hommes, contre -6 % chez les femmes. À l'opposé, dans le secteur public, où les femmes sont majoritaires leur nombre diminue de 2 %.

Sources et méthodes

Les statistiques concernant l'emploi salarié sont établies sur la base des déclarations faites par les employeurs auprès de la Cafat, pour la couverture sociale de leurs salariés.

Elles portent sur les salariés (y compris fonctionnaires) ayant eu au moins un contrat actif au cours de l'année, quelle que soit la durée de ce contrat ou le temps de travail (temps plein pendant une durée limitée, temps partiel pendant tout le trimestre...). Ces résultats ne renseignent donc pas sur la durée de travail, par opposition à des statistiques en équivalent temps plein. Les stagiaires, élèves de l'enseignement technique, bénéficiaires d'une mesure d'aide à l'emploi, stagiaires en formation, PPIC, apprentis, intermittents ou VCAT sont exclus du décompte.

L'analyse proposée dans ce bilan annuel se distingue du suivi trimestriel qui porte sur l'évolution du nombre de salariés au dernier de jour de chaque trimestre. Elle porte sur l'ensemble des personnes qui ont eu une activité salariée au cours de l'année. Par construction, celles-ci sont nécessairement plus nombreuses que le décompte au dernier jour de chaque trimestre. Elle témoigne d'une certaine volatilité sur le marché de l'emploi calédonien et de la réalité des personnes qui ont pu occuper un emploi salarié au cours d'un année.

A↓ Définitions essentielles pour comprendre la synthèse annuelle de Z↓ l'emploi salarié

Salariés au cours de l'année N : personnes distinctes ayant occupé un emploi salarié (y compris fonctionnaire) au moins une journée au cours de l'année N, quelle que soit la durée de son contrat ou le temps de travail.

Nouveaux salariés, ou salariés embauchés, au cours de l'année N : personnes distinctes qui ont commencé l'année N sans aucun emploi salarié et qui ont eu au moins une embauche au cours de l'année N.

Il peut s'agir de personnes qui entrent sur le marché du travail calédonien pour la première fois ; ou de personnes qui avaient fini l'année précédente sans emploi salarié déclaré et qui retrouvent un travail salarié au cours de l'année, après une période plus ou moins longue sans emploi salarié.

Salariés débauchés au cours de l'année N : personnes distinctes qui ont travaillé en tant que salarié au moins un jour au cours de l'année N, et qui ont terminé l'année sans plus aucun contrat salarié actif. Elles peuvent être à la recherche d'un nouvel emploi, sorties temporairement du marché du travail (inactives) ou sorties définitivement du marché du travail calédonien (retraite ou départ du territoire).

Salarié mono-contrat : personne qui n'a connu qu'une seule situation d'emploi salarié au cours de l'année, c'est-à-dire pour laquelle un seul contrat de travail a été déclaré, quelles que soient la durée de ce contrat et la quotité de temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Salarié pluri-contrats : personne qui a honoré au moins deux contrats de travail salarié au cours de l'année. Celle-ci a pu avoir des contrats successifs auprès d'employeurs différents ou non, ou bien plusieurs contrats concomitants auprès d'employeurs différents, à temps partiel le plus souvent.



ISEE

INSTITUT DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES
NOUVELLE-CALÉDONIE

Octobre 2025
Directrice de publication : E. Desmazures
Rédactrice en chef : V. Ujicas
Conception graphique et réalisation : C. Aluze

Rendez vous sur www.isee.nc

