

		

Diagnostic Territoires / Métiers
CPRDF 2011
Haute-Normandie

Janvier 2011

SOMMAIRE

Eléments de cadrage sur la population et l'économie haut-normandes...	6
La population	7
L'économie et l'emploi.....	8
Les spécificités régionales	9
Les ressources humaines.....	10
Les enjeux	10
Les territoires de Haute-Normandie	14
Zone PRDF de Bernay / Pont-Audemer	15
Zone PRDF de Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle	20
Zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre	25
Zone PRDF de Fécamp / Bolbec / Lillebonne	31
Zone PRDF du Havre.....	36
Zone PRDF de Rouen.....	42
Zone PRDF de Vernon / Gisors / Louviers	47
Les métiers en Haute-Normandie	53
Tableau synoptique des métiers (principaux éléments marquants).....	54
Les métiers de la Métallurgie (travail des métaux, mécanique, électricité électronique, maintenance)	55

Les métiers des Industries agro-alimentaires (IAA).....	59
Les métiers du Transport et de la logistique.....	63
Les métiers de l’Hôtellerie restauration	67
Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics	71
Les métiers des Services à l’automobile : maintenance et carrosserie automobile.....	75
Les métiers de la Chimie (inclus quelques éléments sur l’industrie pharmaceutique) .	80
Les métiers de l’Agriculture et activités connexes (horticulture et pépinière, travaux paysagers et paysage, sylviculture et travaux forestiers).....	84
Regards sur l’insertion professionnelle des apprentis, la VAE, l’emploi et la formation des personnes handicapées et l’illettrisme.....	91
L’insertion des apprentis 7 mois après leur sortie de CFA	92
La VAE en Haute-Normandie	95
L’emploi des personnes handicapées en Haute-Normandie	98
L’illettrisme en Haute-Normandie	100

Préambule

Le présent document a été rédigé notamment sur la base d'éléments produits et recueillis lors des deux dernières campagnes de l'outillage PRDF. Le diagnostic ainsi réalisé intègre, par l'expertise qu'il en a, une capitalisation de la plupart des travaux que le CREFOR a mené depuis ces dernières années (études GFE, cahiers sectoriels, portraits de territoire...) et sont donc implicitement associés à l'analyse. Par ailleurs, des données complémentaires issues de productions récemment réalisés ont été portées à l'analyse lorsque cela présentait une réelle valeur ajoutée

La finalité du document repose sur la mise en exergue des faits marquants et des éléments structurants et **porteurs d'enjeux de la relation emploi formation** sur les territoires haut-normands et dans les principales familles de métiers. Son objectif est l'appropriation par les acteurs d'une lecture partagée des territoires et des métiers, balisant l'analyse et invitant à **poursuivre la réflexion**. Ce diagnostic pourrait constituer dans un second temps une entrée en matière pour la mise en œuvre d'une méthodologie plus complète de **concertation** et **d'animation**.

Il se constitue de la façon suivante :

1. Eléments de cadrage sur la population et l'économie haut-normandes

Une introduction aux travaux présentera de façon générale les **caractéristiques structurelles de la région Haute-Normandie** et ce qui fait l'identité du territoire en matière de population et d'emploi (spécificités, évolution, qualification etc...) pour une appropriation de données de contexte et de cadrage.

Ce préambule sera fondé sur la synthèse de documents publiés sur ce sujet, notamment sur le travail du cabinet Ernst & Young réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat régional de développement économique, ainsi que sur les échanges relevés dans les Ateliers territoriaux des Assises régionales de l'économie, de l'innovation et de l'industrie.

2. Une analyse par zone PRDF

Chaque zone fait l'objet d'une rédaction de quelques pages qui resitue chaque territoire au regard de sept thèmes d'observation et repose sur l'analyse des principales caractéristiques, des faits marquants, des forces et des faiblesses, par comparaison notamment avec les moyennes régionales prises comme étalon. Les cinq thèmes sont :

- L'emploi
- L'évolution de l'emploi
- Les ressources humaines
- Les besoins d'emploi

- Les tensions sur le marché du travail
- La demande d'emploi
- De la formation à l'emploi

Les analyses s'appuient sur l'exploitation des fiches PRDF réalisées par le CREFOR au printemps 2010 et mises à jour autant que nécessaire, dont il a été fait une synthèse sous la forme de trois matrices (fournies en annexe du présent document) : Profil, Economie, Formation Emploi qui présentent en une même vue les principales caractéristiques de chaque zone PRDF par thème.

3. Une analyse par métiers

Elle consiste en une restitution des échanges issus des réunions de concertation avec les branches professionnelles (outillage PRDF) réalisées en 2009 et 2010, sous une forme organisée en six thématiques :

- L'activité et l'emploi
- Les évolutions techniques, qualifications et compétences
- La mixité
- Attractivité et formation
- Eléments de territoire
- Eléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020

Au début de chaque analyse par famille de métier, un encart méthodologique présente les enjeux essentiels qui ont été repérés.

4. Eléments complémentaires d'information sur l'insertion professionnelle des apprentis, la VAE, l'emploi et la formation des personnes handicapées et l'illettrisme

Extraites des travaux menés par le CREFOR sur ces champs intéressant la question de la relation emploi formation, les informations fournies présentent les principaux éléments d'enquêtes ou d'études.

Éléments de cadrage sur la population et l'économie haut-normandes

La population

La Haute-Normandie est peuplée de **1 822 000 habitants** (estimation 1^{er} janvier 2009) qui constituent 2,8% de la population française et se répartissent pour les deux tiers dans le département de *Seine-Maritime* et un tiers dans le département de *l'Eure*. Les trois principales agglomérations de **Rouen** (388 798 habitants en 2006), **le Havre** (238 777) et **Evreux** (77 042) réunissent ensemble près de **40% de la population** régionale.

Par rapport à la France hors région Ile-de-France, la Haute-Normandie se caractérise par une plus forte présence de sa population dans les *pôles urbains* et les *couronnes périurbaines* (77,6% contre 71,8%) et les *espaces multipolarisés* (12% contre 6%) mais une moindre représentation dans les espaces à *dominante rurale*.

Avec un **taux d'évolution annuelle moyen de 0,2%** (1999-2008) et bien que l'écart de croissance se creuse avec le niveau national, la région parvient à maintenir sa population dans une tendance d'évolution positive. Toutefois, cet excédent est imputable au **seul solde naturel** tandis que le **solde migratoire** reste structurellement **déficitaire**. La situation est contrastée entre les deux départements : la *Seine-Maritime* supporte l'ensemble du déficit migratoire tandis que *l'Eure* reste un département attractif grâce à sa proximité avec l'Ile-de-France.

La Haute-Normandie demeure l'une des régions **les plus jeunes** de France avec **32,4%** (estimations) **de moins de 25 ans** en 2008 (contre 31% pour la France métropolitaine), la situant au **troisième rang** des régions françaises (hors territoires d'Outre-mer).

D'ici 2040, dans l'hypothèse du maintien des comportements démographiques récents, la population haut-normande devrait continuer d'augmenter pour **approcher le seuil des deux millions d'habitants**. Le nombre de décès augmentera nécessairement et dans des proportions assez importantes. Celui des naissances, au contraire, devrait diminuer mais en se maintenant à un niveau supérieur au nombre de décès. Le solde naturel resterait alors le seul moteur de la croissance démographique de la Haute-Normandie, les comportements migratoires demeurant déficitaires. La structure par âge de la population changerait considérablement. **Les personnes âgées de 60 ans ou plus seraient beaucoup plus nombreuses**, le nombre des 80 ans ou plus devrait même plus que doubler. Les tranches d'âge plus jeunes, en particulier les 30 - 60 ans, seraient en diminution.

Les **taux d'activité** des 15-64 ans **progressent**, passant globalement de 69,4% en 1999 à 72% en 2005 et notamment de 62,7% à 66,9% pour la population féminine. La Haute-Normandie compte 52,7 % d'actifs et 47,3 % d'actives. Les **actifs haut-normands sont un peu plus nombreux** en proportion que les actifs nationaux **aux premiers âges de la vie active** mais moins nombreux aux âges de sortie. La proportion de jeunes actifs chez les hommes est plus importante que chez les femmes tant en région qu'en France métropolitaine. Le constat est identique pour les actifs de 55 ans ou plus.

Les projections de population active (842 630 individus en 2006) selon **l'hypothèse tendancielle** indiquent que le nombre d'actifs haut-normands reculerait globalement pour atteindre **812 000 individus en 2020**. La proportion entre hommes et femmes resterait inchangée. Chez les hommes

comme chez les femmes, les projections montrent un reflux de la catégorie des jeunes actifs de 15 à 24 ans (de 13 % à 12,1 %) par rapport à 2006. À l'inverse la catégorie des 25 à 34 ans progresse (de 24,2 % à 24,8 %) ; cette hausse est plus marquée chez les hommes. Un « creux » démographique apparaît dans la classe d'âge des 35 à 44 ans (de 27,2 % à 24,8 %), dû au déficit de naissances dès 1973 (fin du baby-boom). Enfin, la proportion des individus âgés de 55 ans ou plus dans la structure de la population active progresserait, passant de 9,5 % à 11,8 %, soit 16 600 actifs supplémentaires. L'hypothèse d'une **remontée des taux d'activité** des actifs les plus âgés modifie de façon significative la structure de la population active. D'une part, l'effectif total de la population active progresserait et pourrait atteindre **858 000 individus**, dépassant alors le nombre d'actifs de 2006 (842 630 personnes). D'autre part, la remontée du taux d'activité des actifs âgés de 60 à 64 ans conduirait à une évolution de leur effectif de 9 540 en 2006 à 64 650 en 2020, représentant ainsi 7,5% du total des actifs en 2020. A contrario, la part des moins de 55 ans diminuerait. **Sur la période 2011-2020, 188 000 actifs termineraient leur vie professionnelle, soit plus d'un actif sur quatre.** Si les départs en retraite étaient décalés d'un an ou de deux ans, les départs seraient moins nombreux jusqu'en 2020 et se répercuteraient sur les années suivantes.

Le vieillissement de la population et donc des actifs confère toute son importance à la **problématique du renouvellement de la population en emploi**. En effet, certains **secteurs d'activité** seront confrontés à des taux et/ou à des volumes de départs élevés. En 2006, dans quinze des trente-six secteurs d'activité, **la part des actifs âgés de 45 à 54 ans** (susceptibles de se retirer de l'activité à partir de 2010) est **supérieure à 30 %**, soit **deux fois plus de secteurs concernés qu'au niveau national**.

L'économie et l'emploi

Située en aval de la Seine qui constitue son ossature économique et démographique, la Haute-Normandie est le débouché naturel du Bassin parisien pour accéder à la mer. Elle est ainsi le **pôle majeur d'échanges et d'approvisionnements maritime** de la capitale avec le reste du monde, forte notamment de la présence des **deux grands ports maritimes du Havre et de Rouen**, respectivement classés aux 2^{ème} et 5^{ème} rangs nationaux.

La Haute-Normandie est **une terre « d'histoire industrielle »**. Le relief et l'hydrographie ont favorisé au 19^{ème} siècle l'implantation *d'industries textiles* et de *papeteries*. Plusieurs *raffineries* se sont implantées entre Rouen et le Havre avant la guerre. Un *pôle pétrochimique* s'est ainsi développé autour de l'axe de la Seine et réalise un tiers de la production française de produits raffinés. Dans les années 1960, *l'industrie automobile* s'est installée sur le territoire, suivie par d'autres industries décentralisées (*électronique, pharmacie et parfumerie*), développant un important réseau de sous-traitance. Enfin, dans les années 1980, deux *centrales nucléaires* ont été construites à Paluel et Penly. En ajoutant la centrale thermique du Havre, ce sont 16% de l'électricité française qui est produite dans la région.

Cette histoire a contribué à construire l'identité économique régionale. Les **activités industrielles y sont donc fortement représentées** et placent la Haute-Normandie **en cinquième position des régions françaises** en la matière, avec 20% de l'emploi total et 27% de l'emploi salarié régional.

En contrepoint, les **activités tertiaires sont moins représentées** et la région se situe au **dix-huitième rang national**, avec 63% de l'emploi total et 70,5% de l'emploi salarié.

En complément, les activités de la **construction** (7% de l'emploi total et 10,3% de l'emploi salarié) hissent la Haute-Normandie au **onzième rang** des régions et **l'agriculture** emploie près de 3% des actifs. Cette activité n'en constitue pas moins un secteur économique important, couvrant les $\frac{3}{4}$ du territoire régional, davantage spécialisé dans les grandes cultures, avec en particulier le premier rang des régions pour la production de lin.

Les spécificités régionales

La configuration de la structure économique régionale et le poids qu'occupe l'industrie sont notamment liés aux **spécificités** qui caractérisent la Haute-Normandie et dont les **principales sont industrielles**. Ainsi, les secteurs de la *production de combustibles et de carburants*, de la *pharmacie*, de la *chimie caoutchouc plastique*, de *l'industrie automobile*, des *industries des composants électriques et électroniques*, des *industries des équipements mécaniques* et de *l'industrie aéronautique* sont des activités dont la représentation sur le territoire régional est **nettement plus marquée qu'au niveau national**. Avec leur tissu de sous-traitance et les activités de recherche et de développement qu'elles génèrent et alimentent, ces activités constituent une **valeur ajoutée régionale**.

Au-delà du secteur industriel, les activités de **transport** et de logistique occupent dans l'espace haut-normand une place importante et constituent un **enjeu majeur de développement**.

Enfin, et c'est un corollaire de la place de l'industrie, le secteur de **l'intérim** est un acteur incontournable de l'économie régionale.

Dans une certaine mesure, ces **spécificités structurent les territoires** et animent plus fortement qu'ailleurs l'emploi local. Ainsi les zones d'emploi de la *Vallée de la Bresle*, de *Verneuil sur Avre* du *Pays de Bray*, de *Vernon* et de *Lillebonne* sont tous, à des titres divers, marqués par **l'emploi industriel** qui peut atteindre jusqu'à un tiers des effectifs locaux (*Vallée de la Bresle*). Par ailleurs, **l'agriculture** constitue une force économique qui dépasse nettement le poids régional dans les zones du *Pays de Bray*, de la *Vallée de la Bresle* et de *Bernay*. Enfin, la **construction** et le **commerce** sont très présents dans la zone de *Pont-Audemer*. Ces spécificités marquantes des territoires sont ainsi tout à la fois porteuses d'opportunités si les forces économiques en place parviennent à mettre en œuvre les mutations et les innovations nécessaires mais également source de fragilité lorsque l'emploi local en est fortement dépendant, notamment dans un contexte de réduction tendancielle des effectifs industriels. D'un côté comme de l'autre, elles constituent bien un enjeu pour le développement de l'économie haut-normande.

Bien entendu, il serait réducteur de considérer les enjeux de l'économie haut-normande uniquement à l'aune de ses structures industrielles. Et si, dans son ensemble, le **secteur tertiaire** est moins représenté qu'au niveau national, il apporte la très grande majorité des emplois et porte **l'essentiel des créations d'emplois**, même si la crise économique qui sévit depuis 2008 a mis un frein aux dynamiques passées. Ainsi, lorsque **l'industrie perdait près de 15 000 salariés en dix ans** entre

1997 et 2007, les activités de la *construction* en gagnaient 10 000 et les **services créaient 75 000 emplois**.

Les ressources humaines

La structure des qualifications est en grande partie liée à la structure économique régionale. Fortement dépendante de donneurs d'ordre et orientée vers la production, l'industrie haut-normande emploie en général une **main d'œuvre moins qualifiée** qu'au niveau national. Les *cadres* sont moins nombreux (11% contre 15%) au contraire de la *population ouvrière* (57% contre 53%). Toutefois, les **actifs ouvriers sont globalement plus qualifiés** en Haute-Normandie avec 63,5% d'*ouvriers qualifiés* contre 62% en France. Le taux de qualification ouvrière est cependant très variable d'un secteur à l'autre, de 54% dans les *industries agricoles et alimentaires* à 84% dans le secteur de *l'énergie*.

Plus d'un quart (26%) des actifs haut-normands ne sont titulaires **d'aucun diplôme** en 2006 et **57% possèdent au mieux un diplôme de niveau V** (CAP/BEP). Cette proportion dépasse 60% dans le département de *l'Eure* (29% de non diplômés). Par ailleurs, 9,6% des individus non scolarisés sont titulaires d'un diplôme de niveau *bac + 2* et seulement **8,2% d'un diplôme de niveau supérieur à bac + 2**, contre respectivement 11,1% et **12% au niveau national** (2007). Même si les actifs haut-normands apparaissent encore en déficit de formation par rapport à la moyenne nationale, le niveau de diplôme ne cesse toutefois d'augmenter et les années 2000 marquent **l'inversion du rapport entre non diplômés et diplômés de niveau V**, ces derniers étant pour la première fois plus nombreux que les premiers dans les principales familles de métiers et sur tous les territoires. La question des niveaux de formation constitue un enjeu de premier ordre puisque il est estimé que **73 % des recrutements** de jeunes de la période 2002-2015 ont été ou seront de **niveau bac minimum**, contre 65% au cours de la période 1990-2002 (*Prospective emploi-formation en 2015 : une nouvelle approche, Les dossiers n°175, Ministère de l'Éducation Nationale*).

En Haute-Normandie, le taux de scolarisation des 16-24 ans est légèrement inférieur au taux national et les élèves haut-normands (de la 6^{ème} à la terminale) sont moins inscrits dans des parcours *d'enseignement général* mais davantage dans des parcours *d'enseignement professionnel* que leurs homologues nationaux. Par ailleurs, **la poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur est moins fréquente chez les jeunes normands**.

Les enjeux

Extraits du rapport de diagnostic pour l'Assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'élaboration du contrat régional de développement économique / Cabinet Ernst & Young 29-09-10 / Conseil Régional de Haute-Normandie.

La volonté d'impulsion d'une dynamique économique régionale intervient dans un contexte marqué par une **série d'évolutions structurelles majeures** :

- Sur le plan *géographique*, l'affirmation de concurrences nouvelles en provenance de pays s'engagent dans une compétitivité économique

- Sur le plan *technologique*, une pression sociale et environnementale de plus en plus forte, à lier avec l'importance croissante des enjeux énergétiques
- Sur le plan *social*, la confirmation de difficultés qui légitiment de nouvelles formes d'emploi (économie sociale et solidaire notamment)
- Sur le plan *financier*, des charges croissantes pour les collectivités

Cinq enjeux décisifs ont ainsi été identifiés :

Assumer, pérenniser et s'appuyer sur l'identité industrielle et agricole du territoire

Du fait de sa forte identité industrielle, les crises récentes touchent la Haute-Normandie davantage que d'autres régions, et y produisent des effets plus durables. Cette identité industrielle, marque «génétique» de l'économie haut-normande, est néanmoins un atout sur lequel le développement économique régional doit largement s'appuyer.

- Favoriser la **mutation des secteurs économiques «historiques»** : *automobile, pharmacie, chimie, verre, aéronautique, agriculture, agro-industries*. Pour un nombre important de secteurs clés de l'économie haut-normande, l'enjeu est avant tout celui de la pérennité. Cela passe par leur mutation progressive vers des activités innovantes, voire par leur regroupement lorsque cela est nécessaire. Cette nécessaire mutation consiste à impulser la mutation du tissu existant vers des activités et technologies en émergence auxquelles elles sont étroitement liées: nouvelles énergies, nouveaux matériaux, chimie fine et sciences du vivant, nouvelles conceptions de la mobilité
- Promouvoir les **secteurs porteurs** : *logistique, énergie, santé -pharmacie, cosmétique, chimie verte, biotechnologies*
- Accompagner le développement d'activités dans les **secteurs émergents** : *nouveaux matériaux* (notamment agrosourcés, type lin), *efficacité énergétique, énergies renouvelables* (éolien offshore, biomasse...), *TIC*
- Poursuivre la **structuration de filières**. Cette structuration passe par des organisations dédiées qui permettent l'animation et une dynamique collective
- Développer des **stratégies d'alliance inter-régionales** fondées sur des projets économiques

Affirmer la présence de la Haute-Normandie à l'international

L'enjeu de l'action à l'international est double : accroître la dimension internationale de l'activité des entreprises haut-normandes et réactiver l'attractivité régionale pour accueillir des implantations étrangères.

- **Renforcer et mieux coordonner l'accompagnement à l'international** des entreprises. Il s'agit d'accompagner au mieux les entreprises dans la solution la plus adaptée à leur développement : export, ou développement d'implantations à l'étranger.
- **Affirmer la présence régionale à l'étranger** (des moyens coordonnés / mutualisés de représentation et de prospection) pour accroître l'attractivité régionale. La valorisation des atouts haut-normands dans cette logique répond également à un enjeu de renforcement du sentiment d'appartenance et de valorisation de l'image du territoire.

Le développement économique autrement : diversifier les activités et promouvoir les nouvelles façons d'apprendre

- **Encourager le développement et l'appropriation des éco-technologies.** L'importance du tissu industriel haut-normand est logiquement un terreau favorable pour la diffusion des éco-technologies : *efficacité énergétique, réduction des émissions, traitement des sols et des déchets, mesure et instrumentation...*
- **Revaloriser les métiers de l'artisanat et de la maintenance** qui sont des relais fondamentaux pour l'appropriation et la diffusion des innovations éco technologiques
- **Réduire la dépendance à la seule industrie et développer le tertiaire supérieur :** activités de *R&D* en lien avec les secteurs d'excellence et les grands réseaux de recherche, *activités bancaires et assurance, services liés aux échanges maritimes, portuaires* et à la *logistique* pour le Havre notamment, *e-commerce* en lien avec l'activité logistique de vente à distance, *relation client* et *centres d'appel...*
- **Poursuivre le développement de l'économie sociale et solidaire** qui démontre localement son efficacité en termes de nouvelles formes de retour à l'emploi et de valorisation des territoires

Relancer l'entrepreneuriat et renforcer la structure financière des entreprises

- **Consolider la structure financière des entreprises.** Il s'agit pour la Région et ses partenaires de s'assurer de la continuité d'une offre de soutien financier et d'accompagnement adaptée à toutes les étapes de la vie de l'entreprise notamment celle de la transmission
- **Consolider un tissu d'ETI** (Entreprises de taille intermédiaire) **et favoriser l'ancrage des PME dynamiques sur le territoire :** favoriser l'ancrage des PME dynamiques sur le territoire pour favoriser la constitution d'un tissu d'ETI indépendantes, moteurs de la création d'emplois sur un territoire
- **Poursuivre la simplification du parcours d'aide** sur la logique de guichet unique, pour des parcours plus lisibles et plus réactifs pour les porteurs de projet

- **Favoriser les reprises/transmissions** à une période critique qui se caractérise par une moyenne d'âge élevée des chefs d'entreprise
- **Développer une culture et un esprit de l'entrepreneuriat** : réconcilier les hauts normands et l'entreprise

Monter en gamme dans l'économie de la connaissance

- **Améliorer l'offre de formation** en l'adaptant aux besoins de l'économie dans une logique de véritable GPEC à l'échelle régionale. L'enjeu est de lier au mieux une étude plus fine et prospective des mutations économiques du territoire et les besoins de formation qui en découlent, dans une logique décloisonnée des filières / branches classiques. L'association à cette démarche des acteurs de l'enseignement supérieur doit être recherchée.
- **Travailler à l'attractivité des métiers présents sur le territoire notamment pour attirer «les forces vives»** Il s'agit de répondre à l'enjeu majeur de renouvellement de main d'œuvre auxquels font face plusieurs secteurs clés de l'économie haut-normande, et renforcer l'attractivité de l'offre de formation dans les secteurs plus spécifiquement concernés (logistique notamment).
- **Renforcer l'effort d'innovation** et traduire le potentiel de recherche en valeur économique. L'enjeu est de passer d'une innovation insuffisamment répandue, essentiellement «réactive», concentrée autour des grands groupes, à une innovation descendante, de rupture, valorisant les capacités de recherche fondamentale notamment présente dans les laboratoires académiques.

Les territoires de Haute-Normandie

Zone PRDF de Bernay / Pont-Audemer

L'emploi : un territoire à caractère rural et industriel

La zone PRDF de Bernay / Pont-Audemer regroupe **5,0% des actifs régionaux** (34 893 actifs en 2006) et **4,4% de l'emploi salarié** (20 250 salariés en 2009).

Le caractère rural de la zone de Bernay / Pont-Audemer demeure **marqué et l'Agriculture reste aujourd'hui encore assez bien représentée avec 6,4% de la population active** en emploi (contre seulement 2,7% en moyenne régionale), faisant de Bernay / Pont-Audemer la première zone agricole en région.

La zone de Bernay / Pont-Audemer peut être également qualifiée de **zone à caractère industriel, avec 23,1% des actifs travaillant dans ce secteur** (contre 19,8% en moyenne régionale). La zone a une tradition industrielle ancienne, notamment autour du travail du cuir. Aujourd'hui, le tissu industriel local est assez diversifié avec la présence de grands établissements dans un certain nombre de secteurs tels que la *Fabrication de produit en caoutchouc, plastique et autres produits minéraux* (975 salariés), *l'Industrie Chimique* (771 salariés), la *Fabrication d'équipements électriques* (922 salariés), la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (773 salariés), et le *Travail du bois, industrie du bois et du papier* (591 salariés), qui apparaissent comme des **spécificités territoriales**.

Bien que moins bien représenté qu'en région le **secteur tertiaire n'en constitue pas moins le principal pourvoyeur d'emplois**. Le secteur des services (47,6% des actifs) profitent de l'externalisation d'une partie des activités industrielles locales, notamment dans les *Activités de services administratifs et de soutien incluant l'intérim* (1 655 salariés) ainsi que dans le *Transport et entreposage* (925 salariés), qui font partie des principaux secteurs employeurs de la zone. Parmi les services domestiques, les secteurs de *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (1 268 salariés) ou *l'Hébergement et Restauration* (623 salariés) sont bien représentés. Le **commerce occupe également une position plus importante dans la zone** (13,2% des actifs contre 12,1% en moyenne régionale).

Les principales familles de métiers (GFE) du territoire en termes d'actifs en emploi sont celles de *l'Enseignement, cadres supérieures, professions intellectuelles ou libérales* (13,3% des actifs en emploi), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (12,1), du *Paramédical – social* (10,7%), du *Transport – logistique* (8,7%) et du *Commerce - distribution* (8,3%).

Les actifs bénéficiant d'un contrat sans limite de durée (CDI et titulaires de la fonction publique) représentent 82,4% de l'ensemble des actifs salariés (contre 84,3% en moyenne régionale). Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle constituent 3,3% du total (contre 2,6%). L'emploi non durable (CDD, intérim et emploi aidé) concerne 14,3% du total des actifs de la zone (contre 13,8%).

☑ **L'évolution de l'emploi : une régression de l'emploi industriel, non compensé par une progression timide dans le commerce et les services**

Entre 2002 et 2009, **l'emploi salarié s'est plus fortement replié sur la zone PRDF de Bernay / Pont-Audemer qu'au niveau régional** (-5,8% entre 2002 et 2009 contre -2,3% en moyenne régionale). Cette réduction d'emploi **s'est principalement concentrée sur la période récente** (-5,2% contre -4,4% en moyenne régionale entre 2007 et 2009).

L'emploi s'est ainsi contracté de manière **significative dans l'ensemble des secteurs industriels** présents sur la zone (-23,2% contre -18,4%), **à l'exception du secteur de la Fabrication d'équipements électriques** (+49,4%) et de la *Métallurgie, fabrication de produits métalliques* (+3,5%) qui ont continué, du moins jusqu'à récemment, à être créateurs d'emplois.

Depuis 2002, ce sont bien les secteurs de la **Construction**, des **Services** et du **Commerce** qui ont **constitué le moteur de l'emploi local**. Tout comme au niveau régional, **l'emploi a fortement progressé dans le secteur de la Construction** (+13,8% contre +15,3%) et **plus modestement dans le secteur des Services** (+1,4% contre +5,3%). **Le Commerce a connu une croissance plus importante qu'au niveau régional** (+4,9% contre -1,6%).

Parmi les services, **les secteurs d'activité ayant connu les plus fortes croissances d'effectifs** entre 2002 et 2009 sont ceux des *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (+20,9%), des *Activités d'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+17,1%) et de la *Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution et du Transports et entreposage* (+16,7%).

☑ **Les ressources humaines : forte représentation des populations ouvrières**

Dans la zone de Bernay / Pont-Audemer, **les Ouvriers constituent le tiers des actifs en emploi** (33,4%) et sont largement plus représentés qu'en moyenne régionale (28,2%). Le caractère rural du territoire lui confère également **un poids plus importants des professions d'Agriculteurs - exploitants** (4,5% contre 1,6% en moyenne régionale) ou des professions *d'Artisans, commerçants, chefs d'entreprises* (7,6% contre 4,9%). **Les professions de Cadres d'entreprises** (8,4% contre 11,5), de *Techniciens et de contremaîtres et agents de maîtrise* (19,5% contre 24,5%) sont en proportion moins **nombreux qu'ailleurs**, tout comme celui des *Employés* (26,6% contre 29,3%).

La part des femmes dans l'emploi local est légèrement inférieure à ce qui est constaté au niveau régional avec 45,8% de femmes pour 54,2% d'hommes. Bien que **fortement majoritaires dans les professions d'Employés** (84,0% d'actives), les femmes sont présentes dans toutes les catégories sociales, souvent dans des proportions supérieures à la moyenne régionale. Elles sont ainsi **légèrement plus représentées dans les Professions intermédiaires** (52,3% d'actives contre 49,7% au niveau régional) et dans les professions de **Cadres supérieurs** (39,1% contre 36,4%). **Les groupes formation emploi (GFE) les plus féminisés sont ceux du Paramédical - social** (91,7% d'actives), du *Tertiaire de bureau - tertiaire spécialisé* (80,1% de femmes), du *Commerce - distribution* (66,3%) et de *l'Hôtellerie - tourisme - sports* (63,1%).

La zone de Bernay / Pont-Audemer constitue avec la zone de Dieppe, le territoire haut-normand affichant **le plus fort taux d'actifs non diplômés parmi la population active** (30,2% contre 25,7% en moyenne régionale). **Les actifs titulaires d'un niveau V (33,9%) apparaissent également sur représentés par rapport aux autres niveaux de diplôme** (IV, III, II et plus). C'est dans les GFE *Entretien – nettoyage* (54,5%), *Transport – logistique* (48,4%), *Textile – habillement – cuirs* (48,4%), *Bâtiment – travaux publics* (45,3%) et *Bâtiment – second œuvre* (38,2%), que l'on trouve **en proportion le plus d'actifs non diplômés sur le territoire**.

Comme dans beaucoup de territoires ruraux, **La structure de la population active de la zone est plutôt âgée** : 24,1% des actifs ont 50 ans ou plus (contre 22,9% en moyenne) et 20,6% ont moins de 30 ans (contre 22,0%). **Les familles de métiers apparaissant les plus vieillissantes sont celles de l'Agriculture et espaces verts** (14,8% de moins de 30 ans pour 34,0% d'actifs âgés de 50 ans et plus), de *l'Entretien – nettoyage* (14,3% / 27,6%), des *Professions supérieures* (15,3% / 28,0%) ou du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (17,1% / 25,7%). Inversement, les familles de métiers du *Travail des métaux* (36,7% / 17,8%), de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (36,2% / 18,6%) ou de la *Production alimentaire* (35,5% / 18,8%) présentent **une population active relativement jeune**.

Les besoins d'emploi : une contraction du nombre d'offres d'emplois déposées

La zone de Bernay / Pont-Audemer représente la plus petite zone PRDF en terme d'offres d'emplois déposées, avec **5,1% de l'offre régionale** (3 908 offres déposées en 2009).

Les plus importants volumes déposés en 2009 ont porté sur les familles de métiers du *Commerce – distribution* (788 offres), du *Transport – logistique* (675 offres), de *l'Entretien – nettoyage* (391 offres) et du *Paramédical - social* (295 offres).

Avec 35,0% de propositions de CDI ou de contrats de plus de 6 mois, l'offre d'emploi durable (en 2009) est moins bien représentée que pour l'ensemble des territoires (43,8% en moyenne régionale). Les contrats de moins de 6 mois constituent 44,8% des volumes (contre 39,0%) et l'intérim concerne 20,2% de l'ensemble (contre 17,2%).

Impacté par la crise économique, **la majorité des GFE a subi des réductions d'offres déposées** à des degrés divers : allant de -3,5% pour les métiers de *l'Entretien – nettoyage*, à -61,0% pour les métiers de *l'Industrie de process*, renforcés sur les deux dernières années.

Cependant, certains poids lourds de l'emploi du territoire tels que le *Paramédical – social*, le *Transport – logistique* ou le *Commerce – distribution* ont tout de même **connu une croissance de leurs besoins d'emploi**, qui a en partie compensé la réduction générale du nombre d'offres déposées dans la zone entre 2005 et 2009 (-6,0% contre -14,6% au niveau régional).

Les tensions sur le marché du travail : un relâchement général des tensions au recrutement

Sur une période récente (2008-2009), la diminution importante du nombre d'offres et l'augmentation du nombre de demandes d'emplois a **entraîné un relâchement important des tensions quantitatives** observées sur le marché du travail.

Avec un taux de **2,28 demandes d'emploi déposées pour une offre d'emploi**, le marché du travail dans la zone de Bernay / Pont-Audemer **apparaît tout comme en région, plus propice aux employeurs, mais peu favorable aux demandeurs d'emploi**.

Parmi les groupes formation emploi de la zone, le *Commerce – distribution*, le *Transport –logistique*, ou la *Production alimentaire* continuent néanmoins à présenter **des niveaux de tension relativement élevés** par rapport aux autres grandes familles de métiers.

- La demande d'emploi : forte diminution du nombre de demandeurs d'emploi depuis 2002, mais une reprise du chômage marquée depuis fin 2008**

Le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 13,3% entre 2005 et 2009, faisant de la zone de Bernay / Pont-Audemer la zone PRDF ayant le plus bénéficié en région de la réduction générale du chômage (-10,7% au niveau régional). Cette réduction générale du chômage est tout de même à relativiser du fait **d'une remontée rapide du nombre d'inscrits entre 2007 et 2009** (+10,2%), supérieure à la moyenne régionale (+6,5%).

Sur une période longue, **cette réduction a plus largement profité aux femmes** (-15,7% entre 2005 et 2009), bien que celles-ci restent davantage représentées que les hommes sur le marché du travail en 2009 (54,7% contre 50,8%). **La dégradation récente du marché du travail entre 2007 et 2009 a davantage touché les hommes que les femmes** avec une augmentation significative du nombre de demandeurs masculins (+17,5% d'hommes contre +4,8% de femmes), **ainsi que les moins de 25 ans qui ont vu leur nombre augmenter de 23,3%** entre les deux dernières années (contre +10,2% tous publics confondus).

Contrairement à cette tendance à la baisse globalement bénéfique au territoire, **certaines familles de métiers** ont vu leur nombre d'inscrits dans les agences Pôle emploi **progresser de manière assez significative**, notamment sur les deux dernières années. C'est le cas plus particulièrement des métiers du *Travail du bois* (+21,6%), des métiers du *Bâtiment – travaux publics* (+20,4%) et *Bâtiment – second œuvre* (+2,1%), des métiers de la *Communication – médias* (+9,5%), ou de la *Production alimentaire* (+6,0%).

Au niveau détaillé, les spécialités de métiers présentant **le plus grand nombre de demandeurs d'emploi en mars 2009** sont celles du *Transport – logistique* (1 142 inscrits), du *Commerce – distribution* (808 inscrits), du *Paramédical - social* (689 inscrits), de *L'Entretien - nettoyage* (652 inscrits) et des *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (625 inscrits).

☑ **De la formation à l'emploi : deux sortants sur trois sont formés à un niveau CAP/BEP**

Sur l'année 2009/2010, **un peu plus de 1 050 individus sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle** dans la zone de Bernay / Pont-Audemer, soit **3,4% de l'ensemble des formés en Haute-Normandie**.

Le système de formation professionnelle local apparaît relativement équilibré, avec un peu plus de la moitié des sortants formés à des spécialités **tertiaires telles que** le *Paramédical – social* (282 sortants), le *Commerce – distribution* (143 sortants) ou *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (75 sortants). Parmi les domaines techniques de la construction ou de l'industrie, la *Mécanique – automatismes* (147 sortants), le *Travail des métaux* (70 sortants), *l'Electricité – électronique* (57 sortants) ou le *Travail du bois* (51 sortants) sont également bien représentés sur la zone.

La formation sous **statut scolaire** constitue la voie privilégiée avec 71,4% des sortants (contre 61,6% au niveau régional). La formation par **apprentissage** (13,9% contre 24,6%) et moins développée qu'ailleurs et le poids du **PRFP** (14,7% contre 13,9%) apparaît comparable à la moyenne régionale.

Les formations de **niveau V** (CAP/BEP) sont **largement majoritaires dans l'ensemble des spécialités de formation** avec près de deux sortants du système de formation professionnelle sur trois (65,2%). 24,2% des sortants préparent un **niveau IV** (baccalauréat), plus souvent dispensé dans les formations au *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé*, au *Commerce – distribution*, au *Travail du bois*, ou à *l'Agriculture – espaces verts*. Le **niveau III** (BTS/DUT) est le seul niveau supérieur représenté sur le territoire avec 10,6% du total. Ce niveau concerne exclusivement les domaines du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé*, le *Commerce – distribution*, la *Mécanique – automatismes* ou le *Paramédical – social*.

Zone PRDF de Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle

☑ **L'emploi : un territoire rural et industriel, de plus en plus orienté vers les activités tertiaires**

Cette zone au périmètre large comprend l'arrondissement de Dieppe, le Pays de Bray et la Vallée de la Bresle, et regroupe un peu plus de **11% des actifs régionaux** (79 184 en 2006) et **10% de l'emploi salarié** (47 568 en 2008).

La zone présente un tissu socio-économique assez contrasté, influencé au nord par la présence de pôles urbains tels que Dieppe ou Eu - le Tréport sur sa façade maritime, et imprégné d'un caractère rural affirmé au sud, organisé autour de pôles ruraux tels que Gournay-en-Bray, Neufchâtel-en-Bray ou Forges-les-Eaux.

Marqué par ce caractère rural, l'histoire du territoire a toujours été liée au monde agricole. Bien qu'ayant perdu de nombreux emplois durant les dernières décennies, **le secteur agricole demeure important dans la zone avec 5,9% des actifs en emploi**, soit deux fois plus qu'en moyenne régionale (2,7%).

L'industrie, concentrée sur Dieppe et surtout dans la vallée de la Bresle, reste également très implantée, avec la présence de grands établissements et de nombreuses PME. L'emploi industriel recense plus du quart de la population active en 2006 (26,5% des actifs) et apparaît largement plus représentée qu'en moyenne régionale (19,8% des actifs). **Les principaux secteurs industriels** en présence sont ceux de la *Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (4 976 salariés en 2009), de la *Fabrication de denrées alimentaires* (3 527 salariés), de la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (2 320 salariés), de la *Fabrication de matériels de transport* (1 575 salariés), des *Autres industries manufacturières – réparation et installation de machines et d'équipements* (985 salariés) et de la *Fabrication de machines et équipements* (984 salariés).

Les activités tertiaires, bien que moins développées que dans d'autres territoires, ont largement progressé notamment autour des activités de Services (47,8% de la population active) et du **Commerce** (12,8% de la population active). Les **principaux secteurs de la zone** actuellement sont ceux du *Commerce – réparation automobile et de motocycles* (7 919 salariés en 2009), des *Activités de services administratifs et de soutien* – incluant l'intérim (3 014 salariés en 2009), de *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (2 696 salariés), de *l'Hébergement et restauration* (1 994 salariés) et du *Transports et entreposage* (1 532 salariés).

Le secteur de la Construction bien que comparable à la moyenne régionale, n'en représente pas moins un employeur local significatif, avec 7,0% de la population active du territoire et près de 4 400 salariés en 2009.

Au dernier recensement de la population de 2006, les familles de métiers (GFE) employant le plus d'actifs sont celles des *Professions supérieures* (12,6%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (11,8%), et du *Paramédical – social* (11,2%).

Les actifs bénéficiant d'un contrat sans limite de durée (CDI et titulaires de la fonction publique) représentent 83,5% de l'ensemble des actifs salariés (contre 84,3% en moyenne régionale). Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle constituent 2,8% du total (contre 2,6%). L'emploi non durable (CDD, intérim et emploi aidé) concerne 13,7% du total des actifs de la zone (contre 13,8%).

L'évolution de l'emploi : une forte baisse de l'emploi entre 2002 et 2009

A la faveur d'une **diminution significative de l'emploi industriel (-17,3%) et d'une diminution dans le secteur du commerce (-6,0%)**, insuffisamment compensées par la hausse de l'activité dans la construction (+7,0%) et la stagnation dans les services (+0,7%), la zone Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle **a perdu 7,5% de ses effectifs salariés entre 2002 et 2009, soit la plus forte baisse régionale (-2,3%)**.

Impacté par la crise économique, c'est durant la période 2007-2009 que le territoire a le plus concédé d'emplois (-8,5% contre -4,4% en moyenne régionale), alors que la période précédente (2002-2007) avait été propice à une légère progression (+0,6%), cependant moindre qu'en moyenne régionale.

Au cours de la période 2002-2009, **de nombreux secteurs industriels marquants du territoire** tels que la *Fabrication de machines et équipements* (-47,2%), la *Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques* (-41,1%), la *Fabrication de matériels de transport* (-29,3%), la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (-27,8%), les *Autres industries manufacturières – réparation et installation de machines et d'équipements* (-27,2%) et la *Fabrication de denrées alimentaires* (-6,2%) **ont perdu de nombreux emplois**.

La réduction d'activité a également touché les secteurs de services aux entreprises tels que les *Activités de services administratifs et de soutien* (-19,5%), le *Transport et entreposage* (-3,8%), ou les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (-3,8%).

Seuls quelques secteurs tertiaires sont parvenus à rester dynamiques depuis 2002. Il s'agit pour la plupart de secteurs liés aux activités de services aux personnes tels que *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+44,6%), *l'Hébergement et restauration* (+17,4%), les *Activités pour la santé humaine* (+4,8%), les *Arts, spectacles et activités récréatives* (+5,5%) et la *Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution* (+58,3%).

Les ressources humaines : une population active peu qualifiée

L'orientation productive du territoire se retrouve dans la structuration des emplois locaux. **Près d'un emploi sur trois (33,8%) est occupé par un Ouvrier** (contre 28,2% en moyenne régionale). Le territoire se place ainsi au premier rang régional à la fois pour la part d'ouvriers et pour la proportion de non qualifiés parmi eux (42,0%). **Les postes de Cadres, professions libérales (8,0% contre 11,5%) et d'encadrement intermédiaire (21,0% contre 24,5%) sont sous représentés**. Comme dans tous les territoires ruraux, **les proportions d'agriculteurs – exploitants (3,5%) et**

d'Artisans – commerçants – chefs d'entreprises (6,0%) apparaissent plus importantes qu'en moyenne (respectivement 1,6% et 4,9% de la population active).

La part des femmes dans la population active de la zone est légèrement inférieure à ce qui est constaté au niveau régional (45,8% contre 46,9%). Cette sous-représentation des femmes dans l'emploi est due à une moindre présence des activités tertiaires et en particulier des services à la population ou des services publics, traditionnellement pourvoyeurs de nombreux emplois féminins. Moins souvent positionnées sur des postes de *Cadre, professions libérales* (34,9% contre 36,4%) ou *d'encadrement intermédiaire* (46,9% contre 49,7%), **les actives sont sur représentées dans les professions d'Employés (82,5% contre 80,4%) ou d'Ouvriers (21,9% contre 18,1%).**

La zone de Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle se situe au second rang des territoires les moins formés juste derrière Bernay / Pont-Audemer, et **affiche un taux de 30,0% d'actifs non diplômés** (contre 25,7% en moyenne régionale). **Les actifs titulaires d'un niveau V (34,0%) apparaissent également sur représentés par rapport aux autres niveaux de diplôme** (IV, III, II et plus). Les groupes formation emploi présentant les taux de non diplômés les plus importants sont : *Textile – habillement – cuir* (55,0%), *Entretien – nettoyage* (53,3%), *Industrie de process* (46%), *Transport – logistique* (44,3%) et *Pêche-mer* (40%).

La **structuration par âge** de la population active de la zone est **proche de la moyenne régionale avec 21,5% de moins de 30 ans pour 22,2% d'actifs âgés de 50 ans et plus**. Pourtant, certaines familles de métiers (GFE) présentent des niveaux de vieillissement plus élevés. C'est le cas des *Professions supérieures* (16,4% de moins de 25 ans contre 26,8% d'actifs âgés de 50 ans et plus), des métiers du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (18,9% / 23,2%), des métiers du *Paramédical – social* (16,8% / 25,8%), de *l'Agriculture et espaces verts* (18,4% / 30,8%) ou de *l'Entretien – nettoyage* (17,7% / 25,2%). A contrario, les métiers présentant les populations actives les plus jeunes sont ceux du *Bâtiment – second œuvre* (32,0% / 16,4%), de la *Production alimentaire* (33,1% / 15,2%), de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (32,3% / 17,1%), du *Commerce – distribution* (30,8% / 19,6%), ou de *l'Industrie de process* (21,6% / 15,8%).

Les besoins d'emploi : recul important du nombre d'offres déposées

Le territoire de Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle recense près de **6 500 offres en 2009 soit 8,5% des offres d'emploi déposées en Haute-Normandie**. Malgré l'importance encore marquée de l'Industrie, c'est bien **dans le secteur tertiaire que se situe la dynamique en termes de recrutement**.

Ainsi les **principaux pourvoyeurs d'offre en 2009** sont les métiers de *l'Entretien – nettoyage* (863 offres), de *l'Hôtellerie - Tourisme - Sport* (717), du *Paramédical – social* (697 offres), du *Tertiaire de bureau* (588 offres), du *Commerce – distribution* (583 offres) et du *Transport – logistique* (427 offres). Notons cependant l'importance des métiers de la *Production alimentaire* avec 449 offres déposées.

Par rapport à la moyenne régionale, l'offre de contrats de moins de six mois paraît largement surreprésentée (49,5% contre 39,0%). L'offre de CDI ou de contrats de plus de 6 mois est en

contrepartie, moins fréquente que sur d'autres territoires (35,2% contre 43,8%), tout comme l'offre de contrats intérimaires (15,2% contre 17,2%)

Entre 2005 et 2009, la zone a été touchée par **un recul important de 26,0% du nombre d'offres déposées, soit un rythme près de deux fois supérieur à la moyenne régionale** (-14,6%) affectant la plupart des groupes formation emploi du territoire à l'exception du *Paramédical social*, des *Professions supérieures*, de *l'Entretien – nettoyage* et de *l'Agriculture - espaces verts* qui **ont connu au contraire de fortes progressions**.

La majeure partie de cette régression s'est opérée sur une période récente (- 25,7% entre 2007 et 2009). Cependant, il semblerait **que le marché du travail local soit touché de manière plus structurelle par le recul de l'offre d'emplois** puisque sur la période précédente (2005-2007), il était le seul des sept zones PRDF à présenter une évolution négative (-0,5% contre +14,3% en moyenne régionale).

Les tensions sur le marché du travail : un relâchement des tensions significatif

Sur la période récente (2008-2009), la diminution importante du nombre d'offres et l'augmentation du nombre de demandes d'emplois a entraîné **un relâchement des tensions quantitatives observées sur le marché du travail** dans tous les territoires. Ainsi la zone de Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle affiche globalement un **taux de 2,62 demandes d'emplois enregistrées pour une offre d'emploi déposée en 2009**, contre 1,91 l'année précédente.

La demande d'emploi apparaît ainsi excédentaire dans la plupart des familles de métiers présentes sur la zone, si ce n'est dans les familles de *l'Hôtellerie – tourisme – sport*, de la *Production alimentaire* ou des *Arts appliqués* (petits effectifs).

La demande d'emploi : un marché du travail peu fluide

Ces dernières années, l'évolution du chômage dans la zone se distingue de la tendance régionale observée. En effet, les années 2005 à 2009 semblent **moins favorables à la baisse du nombre de demandeurs d'emplois** (-8,9% contre -10,7% en moyenne régionale). Le marché du travail de la zone peut ainsi apparaître moins fluide malgré la diversité des activités.

Malgré cette tendance à la baisse, quelques groupes formation emploi tels que les GFE *Bâtiment – travaux publics* (+14,8%), *Bâtiment – second œuvre* (+21,2%) et *Production alimentaire* (+13,9%) et *Electricité – électronique* (+4,8%) **ont enregistré une augmentation notable des effectifs de demandeurs d'emploi**. La cause en est la brusque reprise des inscriptions à partir de fin 2008 ayant affecté la quasi-totalité des métiers, effaçant pour les trois GFE cités le bénéfice de la baisse des années précédentes.

Le chômage touche inégalement les populations. Ainsi, **les femmes sont proportionnellement plus nombreuses** (52,1% contre 50,8% en région), bien qu'elles aient plus largement profité que

les hommes du recul du chômage entre 2005 et 2008. Le marché du travail local **semble également moins favorable aux moins de 25 ans**, représentant 22,6% de l'ensemble des inscrits en 2009, contre 20,4% au niveau régional.

Les groupes formation emploi recueillant le plus grand nombre d'inscriptions en 2009 sont les métiers du *Transport – logistique* (1 902), de *l'Entretien – nettoyage* (1 426), du *Commerce – distribution* (1 425) et du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (1 389). Les métiers de la *Mécaniques – automatismes*, de *l'Agriculture – espaces verts* et de la *Production alimentaire regroupent proportionnellement davantage d'inscriptions qu'au niveau régional*, illustrant ainsi les spécificités de la zone en la matière.

De la formation à l'emploi : un système de formation orienté vers le niveau V

A la rentrée 2009/2010, **près de 3 000 individus sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle** dans les établissements de la zone de Dieppe/ Pays de Bray / Vallée de la Bresle, soit 9,5% de l'ensemble des formés (sortants) en Haute-Normandie.

La répartition par voie de formation accordée à l'Apprentissage un poids légèrement supérieur à ce qui est observé en moyenne régionale (27,3% contre 24,6%), au détriment de la **voie sous statut scolaire** (57,9%) qui demeure la voie de formation majoritaire sur le territoire, tout comme au niveau régional (61,6%).

Les formations de **niveau V (CAP/BEP) apparaissent nettement surreprésentées** par rapport au niveau régional (65,8% contre 42,7%, soit la part des inscrits de niveau V la plus élevée de toutes les zones), en raison **d'une plus faible représentation de l'offre de niveau III** (BTS/DUT) et de **l'absence des niveaux supérieurs**.

Les formations les plus nombreuses en nombre d'inscrits sont celles qui conduisent aux métiers du *Paramédical – social* (507 sortants), de la *Mécanique – automatismes* (350), du *Commerce – distribution* (307), du *Bâtiment – second œuvre* (297), de *l'Agriculture – espaces verts* (272) et du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (272).

Les domaines du travail du bois, de *l'Agriculture – espaces verts*, du *Bâtiment – second œuvre* et de la *Mécanique – automatismes* **apparaissent comme spécifiques au territoire**.

Zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre

- ☑ **L'emploi : une structure sectorielle orientée vers le tertiaire, associée à de fortes spécificités industrielles**

La zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre est constituée d'un pôle urbain important polarisé autour de l'agglomération d'Evreux, bordé par un espace rural au sud, au carrefour de l'Orne et de l'Eure et Loir, et centré sur Verneuil-sur-Avre.

Tirant partie de sa situation géographique, entre Rouen et Paris, et soutenu par un dynamisme démographique, **la zone PRDF de d'Evreux / Verneuil-sur-Avre a longtemps connu un essor économique important, structuré autour de grands établissements industriels**. Comme l'ensemble des territoires haut-normands, elle a depuis subi le déclin de l'industrie, qui avait pourtant mieux résisté durant les années 1990. Néanmoins, le développement des emplois tertiaires a permis à la zone de poursuivre son développement et de continuer à créer des emplois, mais à un rythme plus lent.

Aujourd'hui, **Evreux / Verneuil-sur-Avre regroupe 11,4% des actifs régionaux (79 888 actifs en 2006) et 11,0% de l'emploi salarié** (50 343 salariés en 2009). Sa structure économique est proche de celle observée en région : **les Services emploient la majorité des actifs (59,3%), suivi de l'Industrie (19,2%), qui demeure le second secteur d'activité devant le secteur du Commerce (12,0%)**.

Néanmoins, **quelques activités industrielles très bien implantées sur le territoire sont tout à fait spécifiques**, de par la présence d'établissements emblématiques. C'est le cas par exemple de la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (2 170 salariés en 2009), de l'*Industrie Pharmaceutique* (1 852 salariés), de la *Fabrication d'équipements électriques* (1 722 salariés) ou de la *Recherche et développement scientifique* (385 salariés), concentrant près de la moitié des effectifs régionaux.

Dans le secteur tertiaire, **la zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre se distingue par une forte implantation des Activités de services administratifs et de soutien** – incluant l'intérim (6 033 salariés), de l'*Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (3 350 salariés), de l'*Hébergement et restauration* (2 330 salariés), des *Activités pour la santé humaine* (1 767 salariés) ou de l'*Administration publique* (1 293 salariés), favorisée par le statut de chef-lieu de département d'Evreux.

Le **Commerce** et la **Construction**, bien que comparables à la moyenne régionale, n'en constituent pas moins **deux secteurs importants de la zone en termes d'emplois**, avec respectivement 8 516 et 4 540 salariés.

Les principales familles de métiers (GFE) du territoire en termes d'actifs en emploi sont celles de *l'Enseignement, cadres supérieures, professions intellectuelles ou libérales* (16,3% des actifs en

emploi), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (15,9), du *Paramédical – social* (11,2%), du *Transport – logistique* (8,3%) et du *Commerce - distribution* (8,2%).

Les actifs bénéficiant d'un contrat sans limite de durée (CDI et titulaires de la fonction publique) représentent 83,3% de l'ensemble des actifs salariés (contre 84,3% en moyenne régionale). Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle constituent 2,8% du total (contre 2,6%). L'emploi non durable (CDD, intérim et emploi aidé) concerne 13,9% du total des actifs de la zone (contre 13,8%).

L'évolution de l'emploi : recul général de l'emploi, en dépit d'une très forte croissance dans la construction

Sur la zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre, **l'emploi salarié total s'est globalement replié de 6,0% entre 2002 et 2009**, soit la plus forte baisse constatée en région (-2,3% en moyenne régionale).

Ce repli de l'emploi **s'explique par une très forte baisse dans l'Industrie entre 2002 et 2009 (-24,5% contre -18,4% en moyenne régionale), non compensée par une faible croissance dans les activités de Commerce (+0,5% contre -1,6%) et un repli des Services (-0,8% contre +5,3%)**. **Seul le secteur de la Construction a fait preuve d'un réel dynamisme**, en créant près de 1 100 emplois salariés, soit une croissance de 32,4% sur la période (contre +15,3% en moyenne régionale).

Les pertes d'emplois salariés **ont été lourdes dans un certain nombre de secteurs industriels** tels que le *Travail du bois, industrie du papier et imprimerie* (-1 056 salariés), dans la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (-726), dans les *Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements* (-639) et la *Fabrication de matériels de transport* (-426). Les secteurs de *l'Industrie pharmaceutique* et de la *Fabrication de denrées alimentaires* **parviennent tout juste à maintenir leurs emplois**.

Parmi les Services, peu de secteur arrivent réellement à être créateurs d'emploi. Seuls les *Activités d'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+723) et *l'Administration publique* (+462) **présentent un solde positif entre 2002 et 2009**, alors que parmi les services aux entreprises, les *Activités de services administratifs et de soutien* ont été les premières à éprouver le retournement conjoncturel de 2008, avec une perte nette de près de 1 300 emplois salariés.

Les ressources humaines : une population active féminisée et moins diplômée

La structure de la population active de la zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre par qualification est comparable à la moyenne régionale. Elle accorde aux professions indépendantes **d'Agriculteurs exploitants** (1,9%) et **d'Artisans, commerçants, chefs d'entreprises** (5,4%) **un poids comparable à la moyenne**. Les **Employés** représentent près d'un actif sur trois (29,9%), alors que les **Professions de Cadres, professions libérales**, ou **d'Encadrement intermédiaire**,

techniciens et agents de maîtrise (35,3%), **sont moins présentes qu'ailleurs** et en particuliers, moins fréquentes qu'à Rouen (40,2%) ou Le Havre (37,3%). **La part des Ouvriers s'élève à trois actifs occupés sur dix** (27,4%), mais **la proportion d'Ouvriers non qualifiés parmi eux (40,6%) apparaît élevée**, notamment par rapport à la moyenne régionale (37,2%), ou comparativement à Rouen (35,9%) ou Le Havre (32,5%).

Conséquence logique de la structuration de l'emploi local, **le niveau de formation de la population active de la zone apparaît plus faible que pour l'ensemble de la région**. La part des **actifs non diplômés** est supérieure à la moyenne régionale (27,1% contre 25,7%). Les actifs titulaires d'un **niveau CAP/BEP** (29,9%) bien que majoritaires, apparaissent également légèrement sous-représentés. C'est dans les GFE *Textile – habillement – cuirs* (51,0%), *Industries graphiques* (47,0%), *Entretien – nettoyage* (44,4%), *Transport – logistique* (43,8%), *Agriculture – espaces verts* (39,6%), *Bâtiment – second œuvre* (35,8%) et *Bâtiment – travaux publics* (34,7%), que **l'on trouve en proportion le plus d'actifs non diplômés sur le territoire**.

Avec 49,8% de femmes (contre 46,9% en moyenne régionale), **la part de l'emploi féminin dans la population active figure parmi les plus élevées tous territoires confondus**, avant Rouen (48,5%) et le Havre (44,4%). Cette ouverture du marché du travail aux femmes résulte largement de la structure sectorielle de l'économie locale. Des secteurs tertiaires tels que le *Hébergement médico-social*, *l'Administration publique*, *l'Hébergement et restauration*, mais également un tissu industriel plus spécifiquement orienté vers l'industrie légère telle que *l'Industrie pharmaceutique* ou la *Fabrication d'équipements électriques*, **sont par nature plus propices à l'emploi féminin**.

La zone PRDF d'Evreux / Verneuil ne présente pas de caractéristiques particulières vis à vis du vieillissement démographique de sa population active. **La part des moins de 30 ans est similaire à ce qui est observé en moyenne régionale (22,6% contre 22,0%), tout comme la part des 50 ans et plus (22,8% contre 22,9%)**.

On distingue toutefois **des différences significatives suivant la famille de métiers (GFE) considérée**. Si les familles de *Hôtellerie – tourisme – sports* (38,1% de moins de 30 ans pour 15,4% d'actifs âgés de 50 ans ou plus), de la *Production alimentaire* (37,3% / 17,2%), du *Commerce – distribution* (34,2% / 17,0%), du *Travail des métaux* (33,8% / 19,6%), du *Bâtiment – travaux publics* (28,4% / 21,2%) et *Bâtiment – second œuvre* (30,6% / 18,9%), ou encore de *l'Industrie de process* (25,1% / 18,6%) **apparaissent relativement jeunes**, les *Arts appliqués* (12,5% / 35,9%), *l'Agriculture – espaces verts* (19,1% / 31,1%), les *Industries graphiques* (7,7% / 27,5%), les *Professions supérieures* (17,1% / 27,0%) et le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (18,7% / 24,5%) **figurent parmi les familles de métiers les plus vieillissantes**.

- Les besoins d'emplois : une diminution importante du nombre d'offres d'emploi déposées**

La zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre représente 9,3% de l'offre d'emploi régionale, soit 7 120 offres déposées en 2009. Conformément à la tertiarisation croissante de l'économie ébroïcienne, **Les familles de métiers recueillant le plus d'offres** sont principalement celles du *Paramédical – social* (952 offres), du *Commerce – distribution* (915 offres), du *Tertiaire de bureau –*

tertiaire spécialisé (792 offres), du *Transport – logistique* (746 offres) et de *l'Entretien – nettoyage* (651 offres).

Par rapport à la moyenne régionale, l'offres de CDI ou de contrats de plus de 6 mois paraît surreprésentée (47,3% contre 43,8%), au contraire des offres de contrats de moins de 6 mois, qui représentent 35,1% des volumes contre 39,0% tous territoires confondus. L'offre d'emploi intérimaire est comparable à la moyenne régionale (17,6% contre 17,2%).

Le retournement de conjoncture de fin 2008 et la diminution des besoins d'emplois des acteurs économiques du territoire **se traduisent par une forte diminution du nombre global d'offres d'emplois déposées entre 2005 et 2009** (-21,2%), plus prononcée qu'en moyenne régionale (-14,6%).

L'ensemble des groupes formation emploi ont été touchés par cette conjoncture défavorable à des degrés divers, allant de -8,9% pour le *Bâtiment – second œuvre*, à -64,8% pour *l'Industrie de process*. **Seuls trois groupes de métiers** : le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (+6,2%), les *Professions supérieures* (+22,0%), ou le *Paramédical – social* (+42,5%), **présentent un bilan positif sur la période 2005-2009**. Toutefois, hormis le *Paramédical – social*, toutes ces familles ont connu de larges réductions du nombre d'offres déposées depuis 2007.

Les tensions sur le marché du travail : Le retournement de conjoncture entraine un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi

Sur une période récente (2008-2009), la diminution importante du nombre d'offres et l'augmentation du nombre de demandes d'emplois ont entraîné **un relâchement important des tensions quantitatives observées** sur le marché du travail.

Avec un taux de tension de 2,64 demandes d'emploi déposées pour une offre d'emploi, le marché du travail dans la zone d'Evreux / Verneuil-sur-Avre n'apparaît pas particulièrement tendu et semble ainsi plus impacté par la dégradation du marché du travail qu'au niveau régional (taux de tension de 2,28). A titre de comparaison, le taux de tension présentait en 2008 près de 1,5 demandes d'emplois pour chaque offre déposée (contre 1,63 en moyenne régionale).

Le rapport entre l'offre et la demande s'est avéré plus particulièrement en défaveur des demandeurs d'emplois dans les métiers de *l'Industrie de process*, du *Transport – logistique* et de la *Mécanique – automatismes*.

Inversement, la *Production alimentaire*, le *Travail des métaux* et le *Paramédical – social* demeurent relativement **moins en déséquilibre par rapport aux autres grandes familles de métiers**.

La demande d'emploi : forte hausse des inscriptions au chômage entre 2007 et 2009

Fin mars 2009, **le marché du travail de la zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre accueille près de 12 300 demandeurs d'emplois, soit 10,9% du total régional.** Les difficultés observées sur le marché du travail ces dernières années s'expriment fortement sur les métiers de services tels que le *Transport – logistique* (2 326 inscrits), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (1 402 inscrits), le *Commerce – distribution* (1 400 inscrits), le *Paramédical – social* (1 179 inscrits) et l'*Entretien – nettoyage* (1 089 inscrits) **qui constituent aujourd'hui les principales familles de métiers sollicitées par les demandeurs d'emplois.**

Bien que le bilan soit globalement positif entre 2005 et 2009 (-8,8% du nombre d'inscrits), le marché du travail de la zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre n'en demeure pas moins impacté par le retournement de conjoncture avec une **augmentation du nombre d'inscrits au chômage de 2,7% entre 2007 et 2009** (+6,5% en moyenne régionale).

Certaines familles de métiers ont ainsi vu **leurs nombres d'inscrits dans les agences Pôle emploi progresser de manière assez significative.** C'est le cas plus particulièrement des métiers du *Bâtiment – travaux publics* (+30,6% entre 2005 et 2009), de la *Production alimentaire* (+19,9%), du *Bâtiment - second œuvre* (+12,4%), et du *Transport – logistique* (+7,7%).

Les différents publics ne vivent pas de la même manière la dégradation du marché du travail. Ainsi, Plus fréquemment associés au secteur industriel ou de la construction, **les hommes semblent avoir été plus affectés par le retour à la hausse du chômage** avec une progression de leurs effectifs de 11,0% entre mars 2007 et mars 2009 (contre une diminution de -4,3% pour les femmes). **Les jeunes de moins de 25 ans subissent également une hausse de leurs inscriptions de près de 13%** et constituent en 2009 près d'un demandeur d'emploi sur cinq.

De la formation à l'emploi : une offre de formation diversifiée et orientée vers l'apprentissage

Sur l'année 2009/2010, **plus de 3 500 individus sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle dans la zone d'Evreux / Verneuil-sur-Avre, soit 11,4% de l'ensemble des formés (sortants) en Haute-Normandie.**

Comme dans beaucoup d'autres territoires, **les formations dominantes appartiennent à des domaines tertiaires** tels que le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisés* (441 sortants), le *Commerce – distribution* (435 sortants) et le *Paramédical – social* (412 sortants). Toutefois, bien que moins représentatifs en volumes, des domaines techniques tels que le *Bâtiment – second œuvre* (403 sortants), l'*Agriculture – espaces verts* (402 sortants), le *Bâtiment – travaux publics* (167 sortants), l'*Industrie de process* (151 sortants) et le *Travail du bois* (146 sortants) **apparaissent comme des spécificités à l'échelle locale.**

Les formations de **niveau V (CAP/BEP) sont majoritaires avec plus de quatre sortants du système de formation professionnelle sur dix (41,0%).** 19,2% préparent un niveau IV (baccalauréat). **Le niveau III (BTS/DUT) apparaît également bien représenté avec 26,3% du total.** Au-delà du niveau III, **Le niveau supérieur est essentiellement concentré sur le niveau II (licence professionnelle) avec 11,1% des sortants.**

Le niveau V reste dominant dans les domaines de formation du *Travail du bois* (82,2%), du *Bâtiment – travaux publics* (76,0%) et *Bâtiment – second œuvre* (80,6%), ou du *Paramédical – social* (62,4%). Inversement, les formations à *l'Industrie de process* (96,0%), au *Commerce – distribution* (69,0%) et au *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (60,8%) **forment une majorité d'individus à des niveaux III ou supérieurs.**

Par rapport à la moyenne régionale, **la formation par apprentissage s'impose comme une voie de formation privilégiée avec 37,8% des sortants** (contre 24,6%). La formation sous **statut scolaire** (51,3% contre 61,6%) et le **PRFP** (10,9% contre 13,9%) apparaissent par effet mécanique, proportionnellement moins représentés qu'ailleurs.

Zone PRDF de Fécamp / Bolbec / Lillebonne

L'emploi : un territoire rural et industriel

La zone PRDF de Fécamp / Bolbec / Lillebonne regroupe **7,3% des actifs régionaux** (50 792 actifs au RP 2006) et **6,9% de l'emploi salarié** (32 491 salariés en 2008)

La zone est constituée de communes rurales, organisées autour de quatre unités urbaines de taille moyenne que sont Fécamp, Yvetot, Lillebonne et Notre-Dame-de-Gravenchon. Du fait de sa position géographique, la zone peut être qualifiée **de territoire sous influence** car les actifs peuvent occuper un emploi dans l'un de ces quatre pôles, mais également dans les grandes aires urbaines du Havre ou de Rouen situées à proximité.

L'économie du territoire apparaît assez contrastée : si Lillebonne est imprégnée d'une histoire industrielle marquée par la présence de grands établissements, Yvetot et Fécamp sont plus caractérisés par des origines rurales, et par le déclin de l'industrie légère et de l'activité maritime, maintenant remplacées en partie par l'activité tertiaire.

L'industrie, essentiellement concentrée par de grands établissements situés à Port-Gérôme, **est plus développée que sur d'autres territoires**. Elle emploie **21,3% des actifs** de la zone PRDF contre 19,3% en moyenne régionale. Cette dernière semble assez spécialisée, notamment autour de *l'Industrie chimique* (2 727 salariés en 2009), des *Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements* (1 942 salariés), de la *Fabrication de denrées alimentaires* (1 288 salariés), de la *Cokéfaction et raffinage* (1 167 salariés), et de *la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (781 salariés)

L'Agriculture et la Construction apparaissent également plus représentées que sur d'autres territoires avec respectivement 4,7% et 8,6% des actifs en emploi (contre 2,7% et 7,0% en moyenne régionale).

Le secteur des Services (53,7% des actifs) et du **Commerce** (11,7%) **emploient plus de deux actifs sur trois**. Dans les activités de services aux entreprises, le secteur des *Activités de services administratifs et de soutien* – incluant l'intérim (2 961 salariés) et le secteur du *Transport – entreposage* (1 726 salariés) profitent de la proximité avec l'industrie locale. Parmi les autres secteurs dominants de la zone, les *Activités d'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (1 756 salariés), les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (1 195 salariés), *l'Hébergement et restauration* (1 046 salariés) font également partie des **principaux pourvoyeurs d'emplois de la zone**.

Les Groupes formation emploi (GFE) les plus présents sur le territoire relèvent avant tout de familles de métiers tertiaires telles que les *Professions supérieures* (13,9% des actifs), le *Paramédical – social* (12,9%), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (12,1%), *l'Entretien – nettoyage* (8,0%) et le *Commerce – distribution* (7,8%). Ces familles reflètent la structure socio-économique locale.

Les actifs bénéficiant d'un contrat sans limite de durée (CDI et titulaires de la fonction publique) représentent 83,6% de l'ensemble des actifs salariés (contre 84,3% en moyenne régionale). Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle constituent 3,1% du total (contre 2,6%). L'emploi non durable (CDD, intérim et emploi aidé) concerne 13,3% du total des actifs de la zone (contre 13,8%).

☑ **L'évolution de l'emploi : une industrie qui a davantage résisté qu'ailleurs**

Tout comme au niveau régional, la zone a connu une progression de l'emploi salarié de 2002 à 2007 (+1,2%), avant de subir un retournement de conjoncture venant inverser la tendance à la hausse (-1,6% entre 2007 et 2009). **Globalement, sur une période longue (2002 à 2009), le bilan apparaît négatif (-0,4%), mais cependant moins marqué que ce qui est observé pour l'ensemble de la Haute-Normandie (-2,3%)** du fait d'une **croissance des effectifs dans le Commerce (+3,5%), la Construction (+9,4%)** et d'une **plus faible réduction qu'ailleurs dans le secteur industriel (-5,2%)**.

Le secteur des services présente un solde légèrement négatif (-0,7%), impacté par une **très forte réduction du nombre de salariés dans le secteur des *Activités de services administratifs et de soutien* (-32,6%)**. Les autres principaux secteurs de services de la zone tels que *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+27,4%), le *Transport et entreposage* (+13,3%) et les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (+19,0%) **ont quant à eux gagné des emplois** entre 2002 et 2009.

Les secteurs industriels ont connus des destins divers sur la période : l'Industrie chimique (-2,4%), la Cokéfaction – raffinage (-11,7%) ou la *Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (-11,1%) ont perdu des emplois alors que les *Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements* (+16,4%) ou la *Fabrication de denrées alimentaires* (+2,2%) ont été créateurs d'emplois, du moins jusqu'à une période récente.

☑ **Les ressources humaines : une population moins qualifiée et moins diplômée**

La structure des qualifications est cohérente avec les caractéristiques de l'appareil productif local, laissant apparaître une **légère surreprésentation des *Agriculteurs - exploitants* (2,8% contre 1,6%), et des *Ouvriers* (30,9% contre 28,2%)**. En revanche, les ***Professions intermédiaires, techniciens et agents de maîtrise* (21,9% contre 24,5%),** ainsi que les ***Cadres* et *professions libérales* (9,1% contre 11,5%)** sont sous représentés.

La structuration de la population active locale ne favorise pas l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. **Les Femmes sont ainsi un peu moins représentées que les hommes parmi la population active en emploi** par comparaison à la moyenne régionale (45,7% contre 46,9%). Elles sont en outre **sur représentées sur les emplois d'Employés** (84,5% contre 80,4% de femmes) et **moins présentes parmi les *Professions intermédiaires* (47,5% contre 49,7% de femmes) ou les professions de *Cadres, professions libérales* (33,8% contre 36,4%)**. Les Groupes formation emploi (GFE) qui apparaissent les plus féminisés sont ceux du *Paramédical – social* (92,2% de

femmes), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (80,1%), du *Commerce – distribution* (69,1%), de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (67,9%) et de *l'Entretien – nettoyage* (59,9%).

La proportion d'actifs non diplômés dans la zone est supérieure à la moyenne régionale (27,4% contre 25,7%). Les actifs titulaires d'un niveau CAP/BEP (34,4% contre 31,5%) apparaissent surreprésentés, alors que ceux titulaires d'un diplôme du supérieur sont moins fréquents qu'en moyenne régionale (21,8% contre 25,6%). C'est dans les groupes formation emploi *Textile – habillement – cuirs* (61,6%), *Pêche – mer* (49,0%), *Entretien – nettoyage* (47,8%), *Bâtiment – travaux publics* (41,2%), *Production alimentaire* (36,5%), et *Transport – logistique* (40,5%), que l'on trouve en proportion le plus d'actifs non diplômés dans la zone.

Avec 21,5% d'actifs de moins de trente ans pour 22,2% d'actifs de cinquante ans et plus, **la zone PRDF de Fécamp / Bolbec / Lillebonne présente une structure par âge de sa population active comparable à la moyenne régionale.** Cependant, toutes les familles de métiers ne sont pas égales face au vieillissement démographique. Si les familles de la *Production alimentaire* (36,5% de moins de trente ans pour 16,6% de cinquante ans et plus), du *Bâtiment – second œuvre* (29,6% / 15,6%), de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (34,9% / 19,0%), du *Travail des métaux* (32,6% / 20,4%) et du *Commerce – distribution* (27,7% / 18,2%) présentent les caractéristiques d'une population jeune, les familles des *Professions supérieures* (16,1% / 27,4%), du *Paramédical – social* (17,6% / 23,4%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (17,5% / 22,4%) et de *l'Agriculture – espaces verts* (24,0% / 32,3%) apparaissent plus âgées qu'en moyenne.

Les besoins d'emploi : un territoire moins impacté par la diminution générale de l'offre d'emploi

Le territoire de Fécamp / Bolbec / Lillebonne présente près de **6 000 offres d'emplois** déposées dans les agences pôle emploi en 2009, soit **7,9% du total régional.**

Par rapport à la moyenne régionale, l'offre de contrats de moins de six mois paraît largement surreprésentée (48,3% contre 39,0%). L'offre de CDI ou de contrats de plus de 6 mois est en contrepartie, moins fréquente que sur d'autres territoires (35,0% contre 43,8%), tout comme l'offre de contrats intérimaires (16,6% contre 17,2%)

Avec une diminution de -0,4% des volumes d'offres d'emplois entre 2005 et 2009, **la zone PRDF de Fécamp / Bolbec / Lillebonne a mieux résisté que la plupart des territoires haut-normands à la diminution générale des besoins d'emploi ces dernières années** (-14,6% en moyenne régionale). Toutefois, la crise de conjoncture survenue à la fin de l'année 2008 a tout de même entraîné une baisse importante du nombre d'offres émises entre 2007 et 2009, inférieure à ce qui est observé pour l'ensemble de la région (-14,9% contre -25,3% au niveau régional).

Depuis 2005, les principaux groupes formation emploi de la zone tels que les *Professions supérieures* (+69,5%), la *Production alimentaire* (+38,9%), le *Bâtiment – second œuvre* (22,0%), le *Paramédical – social* (+20,1%), *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (18,5%), le *Commerce – distribution* (+16,4%) ou le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (+14,2%) **ont connu une progression significative du nombre d'offres déposées.** A l'inverse, les GFE du *Transport – logistique* (-29,5%), de *l'Électricité – électronique* (-34,5%), de *l'Industrie de process* (-41,3%), du *Textile et habillement* (-41,7%), du

Bâtiment – second œuvre (-49,7%) ou de la *Mécanique – automatismes* (-43,7%) **ont rencontré une évolution moins favorable.**

Les plus importants volumes d'offres d'emplois déposées en 2009 ont porté sur les familles de métiers du *Commerce – distribution* (852 offres), du *Paramédical – social* (813 offres) et de *l'Entretien – nettoyage* (701 offres).

Les tensions sur le marché du travail : relâchement récent des tensions au recrutement, mais certaines spécialités de métiers demeurent tendues

Sur une période récente, la diminution importante du nombre d'offres et l'augmentation du nombre de demandes d'emplois a entraîné **un relâchement important des tensions quantitatives observées sur le marché du travail.**

Avec un taux de **2,17 demandes d'emploi déposées pour une offre d'emploi en 2009**, le marché du travail dans la zone de Fécamp / Bolbec / Lillebonne **n'apparaît pas particulièrement tendue comparativement à la moyenne régionale** (2,28). Par comparaison, le taux de tension pour l'année 2008 s'élevait à 1,63 demande d'emploi pour chaque offre déposée.

Le rapport entre l'offre et la demande traduit la dégradation des conditions sur le marché du travail et apparaît ainsi particulièrement défavorable aux demandeurs d'emploi dans de nombreuses familles de métier au premier poste desquelles on observe les métiers du *Transport – logistique*, de la *Mécanique – automatismes*, du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé*, du *Paramédical – social* ou du *Bâtiment – travaux publics*. En revanche, les familles de la *Production alimentaire*, de *l'Hôtellerie – restauration*, du *Commerce – distribution* ou de la *Production alimentaire* demeurent relativement tendues.

La demande d'emploi : le retournement conjoncturel récent a plus touché les hommes et les jeunes

Le nombre de demandeurs d'emploi a reculé de 11,9% entre 2005 et 2007, dans une proportion comparable à la moyenne régionale (-10,7%). Sur cette période, **le nombre de demandeurs inscrits dans les agences Pôle emploi a diminué dans l'ensemble des familles de métiers du territoire.**

En accord avec une tertiarisation croissante de l'économie du territoire, les familles de métiers présentant le plus grand nombre de demandeurs d'emploi sont celles du *Paramédical – social* (1 153 inscrits), de *l'Entretien – nettoyage* (1 052 inscrits), du *Transport – logistique* (1 054 inscrits), du *Commerce – distribution* (1 021 inscrits) et du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (843 inscrits).

Le retournement de conjoncture de fin 2008 a plus fortement impacté la zone, avec une **augmentation significative de 10,5% du nombre d'inscrits au chômage entre mars 2007 et mars 2009, contre 6,5 en moyenne régionale.** La dégradation des conditions du marché du travail local a **davantage touché les hommes** (+20,2%) que les femmes (+2,3%) bien que ces

dernières apparaissent encore majoritaires sur le marché du travail local (53,9% de femmes contre 46,1% d'hommes), **ainsi que les moins de 25 ans, dont le nombre a augmenté de 25,8% entre ces deux années.**

Sur cette période, les métiers les plus fortement impactés ont tout d'abord été ceux du *Bâtiment – travaux publics* (+46,8%) et du *Bâtiment – second œuvre* (+23,6%), puis ceux du *Travail des métaux* (+40,2%), de *l'Industrie de process* (+45,6%) et du *Transport logistique* (+26,3%).

De la formation à l'emploi : le poids important de la formation agricole

Sur l'année 2009/2010, plus de **1 760 individus sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle** (sortants) dans la zone de Fécamp / Bolbec / Lillebonne, soit **5,7% de l'ensemble des formés en Haute-Normandie.**

Le système de formation professionnelle local est **fortement orienté vers les domaines de l'Agriculture – espaces verts** (22,3% des sortants), **puis vers les domaines de services** tels que le *Paramédical – social* (12,9%), du *Tertiaire de bureau tertiaire spécialisés* (10,3%), du *Commerce – distribution* (9,5%) et de *l'Entretien – nettoyage* (4,3%). Parmi **les domaines à vocation technique**, *l'électricité – électronique* (9,0%), la *Mécanique – automatismes* (6,2%), la *Production alimentaire* (5,3%), ou le *Travail des métaux* (3,9%) **sont également présents sur la zone.**

Les formations de niveau V (CAP/BEP) sont majoritaires avec près de six sortants du système de formation professionnelle sur dix (59,0%), et largement plus représentées qu'en moyenne régionale (42,7%). **Un peu moins du quart des sortants prépare un niveau IV** (baccalauréat), principalement dispensé dans les domaines de *l'Industrie de process* (100% des formés), du *Textile – habillement – cuir* (57,7%), de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (44,0%), de la *Mécanique – automatismes* (40,9%), et du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (40,3%). **Le niveau III (BTS/DUT) représente quant à lui 16,3% du total** et apparaît plus fréquent dans les domaines de la *Production alimentaire* (59,1%), du *Bâtiment – travaux publics* (54,3%), et du *Commerce – distribution* (41,7%).

Par rapport à la moyenne régionale, **la formation initiale sous statut scolaire** apparaît légèrement sous représentée (54,9%), **au profit de la formation initiale par apprentissage** (28,7%) et **du PRFP** (16,4%).

A noter que les formations au domaine de *l'Agriculture – espaces verts*, au domaine de la *Pêche et de la mer*, au domaine du *Textile habillement cuir*, ou de *l'Entretien nettoyage* constituent des **spécificités de la zone.**

Zone PRDF du Havre

- ☑ **L'emploi : une tertiarisation de l'économie, basée sur les activités de services aux entreprises**

La zone PRDF du Havre est, après Rouen, la seconde zone d'emploi de Haute-Normandie. **Elle regroupe 17,0% des actifs régionaux (119 000 actifs en 2006) et 18,6% de l'emploi salarié (83 500 salariés en 2009).** L'agglomération havraise y joue un rôle prépondérant, tant en termes d'habitants, qu'en termes de poids économique, historique ou culturel. Situé à l'embouchure de la Seine, le Havre bénéficie d'une localisation exceptionnelle, à la fois proche de Paris, de la façade atlantique et de l'Europe, tout en profitant d'une ouverture unique sur la Manche et la mer du Nord. Cette situation a permis au territoire **d'hériter d'une activité portuaire et industrielle intense, bien qu'ayant fortement souffert des baisses d'effectifs massives du secteur secondaire durant les dernières décennies.**

Dans la zone PRDF du Havre, **l'Industrie emploie encore près de deux actifs sur dix** au dernier recensement et apparaît en proportion comparable à la moyenne régionale (19,0% contre 19,8%). Néanmoins, **le territoire présente un certain nombre d'activités spécifiques** grâce à la présence de grands établissements, notamment dans les secteurs de la *Fabrication de matériels de transports* (4 470 salariés en 2009), de la *Cokéfaction – raffinage* (2 572 salariés), de la *Fabrication de machines et équipements* (1 960 salariés), de la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (1 904 salariés), de *l'Industrie chimique* (1 653 salariés) et de la *Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (1 610 salariés).

L'évolution longue de l'emploi traduit un **changement progressif de la structure productive locale, centrée sur les activités de Services qui emploient aujourd'hui 63,1% des actifs de la zone**, soit une part plus importante qu'en moyenne régionale (58,4%). Le territoire se caractérise par **l'importance des activités de Services aux entreprises** telles que le *Transport et entreposage* (13 735 salariés en 2009), les *activités de services administratifs et de soutien* – incluant l'intérim (8 188 salariés), les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (3 481 salariés) ou les *Activités financières et d'assurance* (2 903 salariés).

Parmi les **Services aux particuliers**, *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (4 151 salariés), *l'Hébergement – restauration* (2 984 salariés), ainsi que les *Activités pour la santé humaine* (2 177 salariés) **sont également bien représentées.**

Les **activités de Commerce** (10,8% de la population active pour 11 655 salariés en 2009), et **la Construction** (6,0% de la population active pour 7 075 salariés en 2009), **constituent également deux importants employeurs du territoire**, bien que légèrement moins représentés qu'en moyenne régionale (respectivement 12,1% et 7,0% des actifs régionaux).

De par l'orientation du tissu économique local, les familles de métiers les plus représentées sur le territoire sont celles des *Professions supérieures* (16,5%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé*

(14,2%), du *Transport – logistique* (11,4%), du *Paramédical – social* (10,9%) et du *Commerce - distribution* (8,4%).

Les actifs bénéficiant d'un contrat sans limite de durée (CDI et titulaires de la fonction publique) représentent 85,3% de l'ensemble des actifs salariés (contre 84,3% en moyenne régionale). Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle constituent 2,3% du total (contre 2,6%). L'emploi non durable (CDD, intérim et emploi aidé) concerne 12,4% du total des actifs de la zone (contre 13,8%).

☑ **L'évolution de l'emploi : recul de l'industrie, développement des activités de services et de la construction**

Sur la période 2002-2009, la zone du Havre a connu **un rythme d'évolution de ses effectifs salariés (-2,7%) comparable à la moyenne régionale (-2,3%)**. Entraînée par la croissance des **Services** et de la **Construction**, la zone a ainsi **alterné une période de forte progression de l'emploi entre 2002 et 2007** (+4,8% contre +2,1% en moyenne régionale), **avec une période de net rempli** qui a plus fortement impacté l'emploi local qu'en moyenne régionale (-7,2% contre -4,4% en moyenne régionale entre 2007 et 2009).

Entre 2002 et 2009, le secteur de la **Construction a généré plus de 600 emplois** (+9,5%), alors que le **Commerce a légèrement reculé** (140 emplois en moins, soit un recul de 1,2%). Le **secteur des Services a gagné près de 1 700 emplois** (+4,0%), notamment grâce à des gains dans des secteurs tels que les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (+49,7%), *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+26,4%), *l'Hébergement et restauration* (+10,1%), les *Activités pour la santé humaine* (+14,6%), la *Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution* (+79,7%) ou les *Activités informatiques et services d'information* (+100,0%).

L'Industrie a cédé plus de 4 500 emplois (-19,0%), dont une large majorité dans la *Fabrication de matériels de transport* (-47,3%), *l'Industrie chimique* (-33,2%) et la *Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (-28,8%). Cependant, certains secteurs tels que la *Cokéfaction et raffinage* (+9,8%), la *Fabrication de machines et équipements* (+31,9%), ou la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (+21,7%) **se sont avérés créateurs d'emplois jusqu'à récemment**.

Le secteur **des Activités de services administratifs et de soutien**, après avoir été créateur d'emplois entre 2002 et 2007 (+6,4%), **a été le secteur de services le plus fortement touché par le retournement de conjoncture de fin 2008** (-18,6%), du fait d'une réduction importante de l'activité intérimaire. Sur l'ensemble de la période 2002-2009, le secteur a ainsi perdu plus de 1 200 emplois, soit une baisse de 13,4%.

☑ **Les ressources humaines : une forte présence d'ouvriers qualifiés masculins**

La structure par qualification de la population active est proche de la moyenne régionale, si ce n'est pour les professions indépendantes *d'Agriculteurs* (0,5%), ou *d'Artisan, commerçant et chefs d'entreprises* (3,5%) moins fréquentes au Havre que dans les autres zones PRDF (respectivement

1,6% et 4,9% en moyenne régionale). Les *Professions intermédiaires* (25,7%) et les *Cadres, professions libérales* (11,7%) sont autant représentés qu'en région, tout comme les *Employés* (30,3%). La part des *Ouvriers* apparaît également similaire, mais légèrement plus élevée que dans la zone de Rouen. En outre, **la proportion d'Ouvriers qualifiés parmi ces derniers est significativement plus forte au Havre** (66,4%), qu'à Rouen (62,4%) ou en région (60,2%).

Malgré la forte présence du secteur tertiaire, **la part des actives dans l'emploi de la zone PRDF du Havre est inférieure à la moyenne régionale** (44,4% contre 46,9%). Ces dernières apparaissent particulièrement moins représentées dans les professions d'*Ouvrier* (11,6% contre 18,1%), mais également dans les professions de *Cadre, professions libérales* (32,6% contre 36,4%) et dans les *Professions intermédiaires* (47,0% contre 49,7%), sans pour autant être plus fréquemment rencontrées dans les autres professions. Par rapport à la moyenne régionale, les **femmes sont un peu plus présentes** dans les métiers du *Commerce – distribution*, de *l'Hôtellerie – tourisme – sport*, mais moins représentées dans les métiers de *l'Entretien – nettoyage*, dans les *Professions supérieures*, dans *l'Agriculture – espaces verts*, et dans un certain nombre de métiers du secondaire comme la *Mécanique – automatismes*, *l'Industrie de process*, ou *l'Electricité – électronique*.

Tout comme à Rouen, **le niveau de formation de la population active de la zone PRDF du Havre apparaît plus élevé que ce qui est généralement observé pour l'ensemble de la région**. Les actifs non diplômés sont sous-représentés (22,6% contre 25,7%) et les actifs titulaires d'un niveau CAP/BEP sont légèrement plus fréquents (33,3% contre 31,5%). Les actifs titulaires d'un niveau BAC+2 apparaissent en proportion un peu plus nombreux qu'en moyenne (14,9% contre 13,7%). C'est dans les GFE *Textiles – habillement – cuir* (45,5%), *Entretien – nettoyage* (42,4%), *Agriculture – espaces verts* (36,8%), *Industries graphiques* (36,1%), *Pêche mer* (35,3%) et *Transport – logistique* (35,3%) que l'on trouve en proportion le plus d'actifs non diplômés dans la zone.

Avec 22,8% d'actifs de moins de trente ans pour 23,0% d'actifs âgés de 50 ans et plus, la population active de la zone PRDF du Havre ne paraît pas plus jeune ou plus âgée que la moyenne régionale (22,0% / 22,9%) ou que la zone PRDF de Rouen (22,3% / 23,0%).

Pendant, **des écarts existent entre les différentes familles de métiers** (GFE) du territoire : les métiers de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (39,7% / 39,5%), de la *Production alimentaire* (33,8% / 16,9%), du *Commerce – distribution* (33,8% / 17,2%), du *Travail du bois* (28,3% / 18,0%), du *Bâtiment – second œuvre* (28,4% / 18,9%), du *Transport – logistique* (26,2% / 17,9%) et du *Bâtiment – travaux publics* (26,1% / 20,0%) **présentent ainsi des populations actives relativement jeunes**, alors que les métiers de *l'Entretien – nettoyage* (19,9% / 20,3%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (20,2% / 23,4%), de la *Mécanique – automatismes* (21,8% / 27,0%), du *Paramédical – social* (19,0% / 25,5%), ou des *Professions supérieures* (13,7% / 29,2%) **sont plus âgés que la moyenne**.

- Les besoins d'emploi : le commerce et les activités de services, principaux pourvoyeurs d'offres d'emplois**

La zone PRDF du Havre constitue le **second marché du travail de Haute-Normandie avec près de 12 500 offres d'emploi déposées en 2009, soit 16,3% du total régional**. Conformément à la vocation tertiaire de la zone, **les principales familles de métiers en termes de volumes**

d'offres d'emplois sont le *Commerce – distribution* (2 329 offres en 2009), *l'Entretien – nettoyage* (1 813 offres), le *Paramédical – social* (15 11 offres), *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (1 142 offres) et le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (910 offres).

L'offre de CDI ou de contrats de plus de 6 mois est majoritaire, tout comme en moyenne régionale (44,2% contre 43,8%). L'offre de contrats de moins de 6 mois est légèrement moins représentée que pour l'ensemble des territoires (37,4% contre 39,0%), alors que la part de l'offre intérimaire est un peu plus fréquente (18,5% contre 17,2%).

Impacté par la crise économique et la conjoncture défavorable, le territoire a vu ses besoins d'emplois diminuer de 16,2% entre 2005 et 2009, dans des proportions toutefois **comparables à la moyenne régionale** (-14,6%). Cette évolution défavorable est essentiellement à mettre au compte d'un **retournement de conjoncture généralisé apparu dès la fin 2008**. Ainsi, l'essentiel des baisses observées sont intervenues entre 2007 et 2009 (-24,7%), alors que le nombre d'offres émises sur la zone avait progressé de 11,3% entre 2005 et 2009.

Quelques GFE présentent toutefois un bilan positif sur la période 2005-2009. C'est le cas notamment des métiers du *Paramédical social* (+90,3%), des métiers de *l'Entretien – nettoyage* (+26,7%), des *Professions supérieures* (+22,8%), des métiers de la *Production alimentaire* (+11,9%) et des métiers de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (+9,8%).

Inversement, **certains GFE importants ont été impactés par le retournement conjoncturel** et ont vu leurs besoins d'emploi fortement régresser. Il s'agit pour l'essentiel des métiers du *Transport – logistique* (-58,7%), de la *Mécanique – automatismes* (-51,7%), du *Travail des métaux* (-56,4%), du *Bâtiment – travaux publics* (-30,6%) ou du *Commerce – distribution* (-27,7%).

Les tensions sur le marché du travail : dégradation de l'équilibre entre l'offre et la demande

Sur une période récente (2008-2009), la **diminution importante du nombre d'offres et l'augmentation du nombre de demandes d'emplois** a entraîné un **relâchement important des tensions quantitatives** observées sur le marché du travail.

Avec un taux de **2,48 demandes d'emploi pour une offre d'emploi déposée en 2009**, le marché du travail dans la zone PRDF du Havre **n'apparaît pas particulièrement tendu** comparativement à la moyenne régionale (2,28). A titre de comparaison, le taux de tension était de 1,72 demandes d'emploi pour une offre déposée l'année précédente

Dans un contexte plutôt propice à diminuer les difficultés de recrutement pour les employeurs, **certains groupes formation emploi** tels que *l'Hôtellerie – restauration*, le *Commerce – distribution* ou la *Production alimentaire* continuent de présenter des **niveaux de tension relativement élevés**.

- ☑ **La demande d'emploi : une dégradation du marché du travail moins marquée que pour d'autres territoires, mais qui a plus spécifiquement touché les hommes**

La zone PRDF du Havre recense **près de 20 000 demandeurs d'emploi en mars 2009 soit 17,3% de l'ensemble des inscrits au chômage en Haute-Normandie**. Les familles de métiers pour lesquelles on recense **le plus grand nombre d'inscrits** sont le *Transport – logistique* (3 035 inscrits), *l'Entretien – nettoyage* (2 421 inscrits), le *Commerce – distribution* (3 339 inscrits), le *Paramédical – social* (2 277 inscrits) et le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (2 083 inscrits).

Le territoire présente depuis 2005 une **diminution du nombre d'inscrits au chômage de 10,8%**, comparable à la moyenne régionale (-10,9%). Sur cette période, le nombre de demandeurs d'emploi a **diminué dans l'ensemble des spécialités de métiers à l'exception** du *Bâtiment – travaux publics* (+24,9%), du *Bâtiment – second œuvre* (+8,9%), de *l'Industrie de process* (+4,2%) et du *Transport – logistique* (+3,9%).

L'observation des évolutions récentes (2007-2009) laisse entrevoir une **dégradation des conditions sur le marché du travail** et une **augmentation rapide du nombre d'inscrits au chômage**, cependant moins marquée qu'en région (+3,6% contre +6,5%).

Les demandeurs d'emploi masculins sont plus représentés que les publics féminins (51,4% d'hommes contre 49,2% au niveau régional). Ce constat s'explique en partie par la structure masculine de l'emploi du Havre et par la mutation de la structure productive locale, plus largement orientée vers les activités de services propices aux femmes. En outre, **la récente reprise du chômage a plus spécifiquement touché les hommes**, dont le nombre parmi les demandeurs d'emploi a augmenté de 11,4% alors que le nombre de demandeurs d'emploi féminins a continué à diminuer (-3,6%).

Les moins de 25 ans sont en proportion légèrement plus nombreux qu'en région (21,3% contre 20,4%). Ils sont en outre la catégorie d'âge la plus fortement touchée par la dégradation des conditions du marché du travail entre 2007 et 2009, dans des proportions toutefois moindres qu'en moyenne régionale (+10,6% contre +15,1%).

- ☑ **De la formation à l'emploi : une offre de formation abondante, rayonnant sur les territoires environnants**

Sur l'année 2009/2010, **plus de 6 800 individus sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle** de la zone du Havre, **soit 22,0% de l'ensemble des formés (sortants) en Haute-Normandie**. Constituant le second pôle de formation régional, **le Havre attire de nombreux formés en provenance d'autres territoires** grâce à la diversité des formations proposées. L'offre de formation professionnelle est globalement conforme à la moyenne régionale, avec **une prédominance des domaines tertiaires**, notamment du *Paramédical – social* (18,4% des formés), des *Formations transversales supérieures* (13,1%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (11,7%), du *Commerce – distribution* (8,8%) et du *Transport – logistique* (6,3%).

Parmi les domaines industriels, on remarque une **légère sous-représentation** de *l'Électricité – électronique* (6,3%), de la *Mécanique – automatismes* (4,9%), de la *Production alimentaire* (3,1%). Les formations au domaine de *l'Agriculture – espaces verts* sont également moins souvent dispensées dans la zone, mais peuvent être suivies dans les zones d'emploi environnantes, notamment à Dieppe ou à Yvetot.

Etant donné la vocation universitaire de la zone PRDF du Havre, **les formations de niveau III (BTS/DUT) ou de niveau II et plus (licences professionnelles ou supérieur) apparaissent surreprésentées notamment grâce au poids des Formations transversales supérieures**. A l'inverse, les formations de niveau V (CAP/BEP) et de niveau IV (Baccalauréat) sont moins souvent dispensées qu'en moyenne régionale. Cependant, **certains domaines demeurent relativement bien orientés vers le niveau V**. C'est le cas notamment des formations à la *Production alimentaire*, au *Bâtiment – second œuvre*, au *Travail des métaux* ou à *l'Agriculture – espaces verts*.

Près de **sept sortants sur dix (65,9%) relèvent de la voie scolaire**. L'apprentissage représente près de 17% du dispositif, soit moins que la moyenne régionale. En revanche, la part du PRFP (17,4%) apparaît relativement plus importante.

Zone PRDF de Rouen

L'emploi : un territoire de plus en plus tourné vers les activités tertiaires

Située au centre de la Haute-Normandie, traversée par la Seine, **la zone PRDF de Rouen est la plus importante de Haute-Normandie**, tant en terme de superficie, que de population ou d'activité économique. Elle regroupe **36,8% des actifs régionaux** (257 000 actifs en 2006) et **37,6% de l'emploi salarié** (172 000 salariés en 2009).

L'activité de Rouen a longtemps reposé sur son activité portuaire et industrielle, très dense et encore très active actuellement. Le **secteur industriel**, bien que moins représenté qu'en moyenne régionale, **emploie plus de 38 000 actifs en 2006, soit 14,8% de la population active de la zone**. Si l'industrie rouennaise est bien diversifiée, ses principaux employeurs en 2009 sont les secteurs de la *Fabrication de matériels de transports* (5 320 salariés), la *Fabrication de denrées alimentaires* (3 920 salariés), la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements* (3 460 salariés), les *Autres industries manufacturières – réparation et installation de machines et d'équipements* (3 294 salariés), la *Fabrication d'équipements électriques* (2 344 salariés), le *Travail du bois, industrie du papier et imprimerie* (2 180 salariés), *l'Industrie pharmaceutique* (2 020 salariés) et *l'Industrie chimique* (1 985 salariés).

Le secteur secondaire a néanmoins connu de grandes difficultés ces vingt-cinq dernières années. Les effectifs industriels ont fortement baissé et à présent, le territoire est en pleine mutation. **Le secteur tertiaire est à l'origine de la majorité des créations d'emplois et occupe en 2006 plus de trois actifs sur quatre**. La plus grosse contribution à ce développement provient du secteur des services, largement plus développés que dans les autres territoires haut-normands (63,8% des actifs contre 58,4%). Parmi les principaux secteurs employeurs, on retrouve des activités de services aux entreprises telles que le secteur des *Activités de services administratifs et de soutien – incluant l'intérim* (19 650 salariés en 2009), le secteur du *transport et entreposage* (11 216 salariés), le secteur des *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (8 516 salariés), et le secteur des *Activités financières et d'assurance* (8 235 salariés). Les activités de services aux particuliers ne sont pas en reste, notamment dans le domaine de la Santé avec le secteur de *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (9 015 salariés) ou le secteur des *Activités pour la santé humaine* (6 400 salariés), dans le domaine du *tourisme avec l'Hébergement et restauration* (6 789 salariés), mais également de l'enseignement et de l'administration publique.

Le Commerce et la Construction réunissent chacun 12,7% et 7,1% de la population active de la zone, soit des proportions comparables à la moyenne régionale (12,1% et 7,0%). Ces deux secteurs n'en représentent pas moins d'importants employeurs du territoire avec respectivement 30 534 et 19 441 salariés en 2009.

Les principales familles de métiers du territoire sont celles de *l'Enseignement, cadres supérieures, professions intellectuelles ou libérales* (18,4%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (16,9%), du *Paramédical - social* (11,5%), du *Commerce - distribution* (9,3%), du *Transport - logistique* (8,2%) ou de *l'Entretien - nettoyage* (7,7%).

Les actifs bénéficiant d'un contrat sans limite de durée (CDI et titulaires de la fonction publique) représentent 85,1% de l'ensemble des actifs salariés (contre 84,3% en moyenne régionale). Les apprentis et stagiaires de la formation professionnelle constituent 2,5% du total (contre 2,6%). L'emploi non durable (CDD, intérim et emploi aidé) concerne 12,4% du total des actifs de la zone (contre 13,8%).

L'évolution de l'emploi : Rouen moteur de l'économie régionale

Entre 2002 et 2009, **Rouen est la seule zone PRDF à avoir connu une évolution favorable de l'emploi salarié**, compensant la perte nette sur d'autres territoires (+1,8% contre -2,3% en moyenne régionale).

Ce bilan positif est essentiellement à mettre au compte de la **croissance du secteur de la Construction** (+18,7%) et du **développement des Services** (+11,4%), alors que le **Commerce** (-3,0%) et **l'Industrie** (-21,3%) **ont accusé des pertes d'emplois**, renforcées par le retournement conjoncturel de fin 2008.

Au cours de la période 2002-2009, les secteurs ayant connu **les plus fortes progressions d'emplois** sont ceux des *Activités informatiques et services d'information* (+40,5%), des *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (+33,2%), de *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+27,0%), des *Arts, spectacles et activités récréatives* (+24,9%), de la *Construction* (+18,7%), des *Activités financières ou d'assurance* (+18,2%), des *Activités pour la santé humaine* (+16,1%), de la *Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution* (+14,4%) ou de *l'Hébergement et restauration* (+13,0%).

Les ressources humaines : une population active qualifiée

Dans la zone PRDF de Rouen, les professions indépendantes ***d'Agriculteurs, d'Artisans – commerçants – chefs d'entreprises*** sont **moins représentées qu'en moyenne**, mais légèrement plus qu'au Havre. En revanche, étant donné la structure des emplois locaux, les ***Cadres, professions libérales et les Professions intellectuelles supérieures*** sont **plus présentes qu'ailleurs** (13,6% contre 11,5%) et un peu plus qu'au Havre (11,7%). Le même constat peut également être fait pour les ***Professions intermédiaires*** (26,6% contre 24,5%). La part des ***Employés*** est **comparable à l'ensemble des zones PRDF** (30,4% contre 29,3%). Les professions ***d'Ouvriers*** sont **moins représentées parmi les actifs** (24,0% contre 28,2%), mais la proportion ***d'Ouvriers qualifiés*** parmi ces derniers est **significativement plus élevée** (62,4% contre 60,2%).

La part des femmes parmi les actifs est légèrement supérieure à la moyenne régionale (48,5% contre 46,9%). Représentées dans toutes les catégories de métiers, elles apparaissent un peu moins souvent dans les catégories *Employés* ou *Ouvriers*, et un peu plus souvent dans les catégories de *Cadres, professions libérales et Professions intellectuelles* et dans les *Professions d'encadrement intermédiaire*. Par rapport à la moyenne régionale, les femmes sont proportionnellement un peu plus représentées dans les professions de la *Communication – média* et de *l'Industrie graphique*, mais

moins fréquentes dans les professions du *Commerce – distribution*, de *l'Hôtellerie – tourisme – sport*, du *Transport – logistique* et de *l'Industrie de process*.

Du fait d'une plus forte présence des emplois d'encadrement et d'un niveau de qualification général de l'emploi plus important, **le niveau de formation de la population active en emploi est supérieur à la moyenne régionale. Moins d'un actif en emploi sur quatre ne possède aucun diplôme** (23,5% contre 25,7% en moyenne régionale). Le **niveau CAP/BEP** est également moins représenté qu'en moyenne régionale (29,5% contre 31,5%), au profit des **niveaux baccalauréat** (contre 17,8% contre 17,1%) et surtout des **niveaux supérieurs** (29,3% contre 25,2%).

C'est dans les GFE *Textiles – habillement – cuir* (48,1%), *Entretien – nettoyage* (44,4%), *Bâtiment – travaux publics* (38,3%) et *Bâtiment – second œuvre* (35,3%), ou *Transport – logistique* (38,4%) que l'on trouve en proportion le plus d'actifs non diplômés dans la zone.

La structure par âge de la population active est comparable à la moyenne régionale avec 22,3% d'actifs de moins de trente ans pour 23,0% d'actifs âgés de cinquante ans et plus. Dans le détail par métier, certains Groupes formation emploi (GFE) apparaissent plus jeunes que d'autres. Les métiers de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (40,7% de moins de trente ans pour 14,1% d'actifs de cinquante ans et plus), de la *Communication – média* (29,5% / 12,5%), du *Commerce – distribution* (33,7% / 16,6%), de la *Production alimentaire* (32,3% / 16,1%), du *Travail des métaux* (31,9% / 18,9%), du *Bâtiment – travaux publics* (28,2% / 19,2%) et du *Bâtiment – second œuvre* (27,9% / 20,5%) présentent ainsi une structure par âge relativement jeune, alors que les métiers du *Textile – habillement – cuir* (11,2% / 33,8%), des *Industries graphiques* (15,1% / 32,7%), des *Professions supérieures* (15,5% / 29,5%), du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (18,8% / 24,0%) ou du *Paramédical – social* (19,7% / 25,1%), présentent une population active plutôt âgée.

Les besoins d'emploi : un territoire qui a mieux résisté au retournement conjoncturel de fin 2008

La zone PRDF de Rouen constitue le **principal marché du travail de Haute-Normandie** avec un volume de **32 000 offres d'emplois en 2009**, soit **42,0% du total régional**.

Les contrats durables sont plus fréquents dans la zone PRDF de Rouen que dans les autres territoires avec près d'une offre d'emploi sur deux proposant un CDI ou un contrat de plus de 6 mois (49,6% contre 43,8% en moyenne régionale). Un peu plus du tiers des offres propose un contrat de moins de 6 mois (38,0% contre 39,0%), alors que l'offre d'emploi intérimaire (12,4% contre 17,2%), apparaît moins représentée que pour l'ensemble de la région.

Rouen suit la tendance générale haut-normande, présentant une **diminution globale du nombre d'offres d'emplois déposées de 13,3% entre 2005 et 2009** (-14,6% pour la Haute-Normandie). **La zone a vu ses besoins d'emplois augmenter régulièrement entre 2005 et 2007 (+10,6%), avant de connaître un retournement conjoncturel fin 2008**, ayant très fortement impacté l'économie régionale. Entre 2007 et 2009, le nombre d'offres d'emplois déposées dans les agence Pôle emploi ont ainsi régressé de 21,5%. **Rouen a cependant mieux résisté que d'autres territoires** tels qu'Evreux / Verneuil-sur-Avre (-38,0%) ou le Havre (-24,7%).

Toutefois, **quelques GFE présentent un bilan positif** sur la période 2005-2009. C'est le cas notamment des métiers de *l'Industrie de process* (+35,1%), des métiers du *Paramédical-social* (+17,8%), du *Commerce – distribution* (+16,0%), ou des *Professions – supérieures* (+5,0%).

Les plus importants volumes d'offres d'emplois déposées en 2009 ont essentiellement porté sur des familles de métiers liées aux activités de services tels que le *Commerce – distribution* (7 597 offres), *l'Entretien – nettoyage* (4 274 offres), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (3 075 offres), le *Paramédical – social* (2 737 offres), *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (2 709 offres) et le *Transport – logistique* (2 139 offres).

Les tensions sur le marché du travail : relâchement général des tensions au recrutement

Sur une période récente (2008-2009), la **diminution importante du nombre d'offres et l'augmentation rapide du nombre de demandes d'emplois a entraîné un relâchement important des tensions quantitatives observées sur le marché du travail.**

Avec un taux de 2,05 demandes d'emploi déposées pour une offre d'emploi, **le marché du travail dans la zone de Rouen n'apparaît pas particulièrement tendu** comparativement à la moyenne régionale (2,28).

Certains groupes formation emploi tels que le *Commerce – distribution*, la *Production – alimentaire*, *l'Industrie de process* ou *l'Hôtellerie – restauration*, continuent néanmoins à présenter des niveaux de tensions supérieurs à la moyenne.

La demande d'emploi : un marché du travail moins morose pour les femmes, mais plus difficile pour les jeunes

La zone d'emploi de Rouen recense près de **38 900 demandeurs d'emplois en mars 2009 soit 34,6% de l'ensemble des inscrits au chômage en Haute-Normandie.** Les métiers pour lesquels on recense le plus grand nombre d'inscrits au chômage sont le *Transport – logistique* (5 340 inscrits), le *Commerce – distribution* (4 754 inscrits), *l'Entretien – nettoyage* (4 727 inscrits), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (4 254 inscrits) et le *Paramédical – social* (4 031 inscrits).

Le territoire de Rouen présente **entre 2005 et 2009 une diminution du nombre d'inscrits au chômage de 13,2%, supérieure à la moyenne régionale** (-10,9%). Sur cette période, le nombre de demandeurs inscrits dans les agences Pôle emploi a diminué dans l'ensemble des groupes formation emploi exception faite des métiers de *l'Industrie de process* (+8,0%) ou des métiers du *Bâtiment travaux publics* (+34,0%).

L'observation des évolutions récentes (2007-2009) traduit une dégradation des conditions sur le marché du travail et une augmentation rapide du nombre d'inscrits au chômage (+7,1%), ayant plus touché les hommes (+12,8%) que les femmes (+1,8%). D'avantages concernés par les pertes d'emplois industriels, les hommes restent de surcroît plus fortement

représentés que les femmes parmi les demandeurs d'emploi (51,1% contre 49,2% en moyenne régionale).

En outre, tout comme au niveau régional, les jeunes sont plus souvent touchés que leurs aînés par la reprise du chômage. **Les moins de 25 ans représentent près d'un demandeur d'emploi sur cinq** en 2009 (19,7%) et constituent la catégorie d'âge ayant connu la plus forte progression de ses effectifs entre 2007-2009 (+11,3%).

De la formation à l'emploi : Une offre de formation complète et diversifiée

Rouen constitue le plus important pôle de formation de Haute-Normandie, devant le Havre et Evreux et concentre la majorité des formations supérieures de la région. Son attractivité dépasse largement le cadre strict de la zone et l'éventail de formations proposées est diversifié tant au point de vue des niveaux, que des domaines proposés.

Sur l'année 2009/2010, près de **13 000 individus sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle dans la zone de Rouen, soit 41,6% de l'ensemble des formés (sortants) en Haute-Normandie**. Les formations *Transversales supérieures* (2 562 sortants), les formations aux métiers du *Paramédical – social* (2 117), aux métiers du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (1 729), ou aux métiers du *Commerce – distribution* (1 219) sont les plus nombreuses et sont conformes à la vocation de plus en plus tertiaire de la zone. Par rapport à la moyenne régionale, on note une présence moins importante des formations agricoles (pouvant être préparées dans les CFA agricoles à Yvetot ou Pont-Audemer par exemple), ainsi que des formations au Bâtiment – second œuvre.

Près de **deux formés sur trois** (64,3%) relèvent de la **formation initiale sous statut scolaire**. **L'apprentissage** représente 22,0% du dispositif, soit moins que la moyenne régionale (24,6%). La part du **PRFP** (13,5%) est comparable à la moyenne régionale (13,7%).

Le poids des formations universitaires accorde une **place moins importante** que dans les autres territoires **aux formations de niveau V** (CAP/BEP), **au profit des formations de niveau III** (BTS/DUT) **ou de niveau II et plus** (licences professionnelles ou supérieur). Cependant, certains domaines comme le *Bâtiment – second œuvre*, le *Travail des métaux*, la *Production alimentaire*, le *Travail du bois*, le *Transport – logistique*, ou *l'Entretien – nettoyage*, forment majoritairement au niveau V.

Zone PRDF de Vernon / Gisors / Louviers

- ☑ **L'emploi : un tissu industriel dense, soutenu par les activités de services aux entreprises**

Située au nord-est de l'Eure, La zone PRDF de Vernon / Gisors / Louviers est partagée entre les influences parisiennes et la proximité de Rouen. Son tissu productif très dense le long de la Seine et à Louviers a favorisé un développement de l'emploi industriel qui perdure encore aujourd'hui. **Le territoire regroupe un peu plus de 11% des actifs régionaux (78 407 actifs en 2006) et 11,5% de l'emploi salarié (52 609 salariés en 2009).**

L'emploi industriel demeure très présent sur le territoire, et constitue l'un des principaux moteurs de l'emploi local en **employant près d'un actif sur trois (29,0%), soit dix points de plus qu'en moyenne régionale (19,8%)**. Vernon / Gisors / Louviers constitue de ce fait la plus industrielle des zones PRDF, devant Dieppe (26,5%) et Bernay / Pont-Audemer (23,1%).

Ainsi, un certain nombre de secteurs industriels tels que la *Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique* (4 223 salariés en 2009), *l'Industrie pharmaceutique* (3 064 salariés), la *Métallurgie et fabrication de produits métalliques* (2 476 salariés), la *Fabrication d'équipements électriques* (1 623 salariés), la *Fabrication de denrées alimentaires* (1 581 salariés), la *Fabrication de matériels de transport* (1 454 salariés) ou *l'Industrie chimique* (1 391 salariés) font partie des **employeurs incontournables du territoire**.

Du fait du poids de l'emploi industriel, **le secteur des services reste en retrait par rapport à la moyenne régionale (50,7% contre 58,4%), et fortement orienté vers les activités de services aux entreprises** au premier poste desquelles se situent les *Activités de services administratifs et de soutien* – incluant l'intérim (5 117 salariés en 2009) et le *Transport – entreposage* (2 735 salariés), ou encore les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (1 945 salariés).

Parmi les services aux personnes, *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (2 145 salariés) ainsi que *l'Hébergement et restauration* (1 729 salariés) accompagnent le caractère résidentiel à l'est de la zone, entre Gisors et Vernon. Le **Commerce** (11,1% des actifs et 7 129 salariés) et la **Construction** (6,5% des actifs et 4 731 salariés), tout en étant comparables à la moyenne régionale, **demeurent deux principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois locaux**.

Conformément à la structuration du tissu économique du territoire, **les familles de métiers (GFE) qui réunissent le plus d'actifs** sont les *Professions supérieures* (16,5%), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (12,0%), le *Paramédical – social* (9,9%), le *Transport – logistique* (9,6%), le *Commerce – distribution* (7,9%), *l'Industrie de process* (7,4%) et la *Mécanique – automatismes* (7,0%).

Par rapport à la moyenne régionale, l'offre d'emploi intérimaire paraît particulièrement surreprésentée avec un tiers des offres proposant un contrat d'intérim (34,3% contre 17,2% en moyenne régionale).

A l'inverse, les volumes d'offres de CDI ou de contrat de plus de 6 mois (35,1% contre 43,8%) ainsi que les contrats de moins de 6 mois (30,6% contre 39,0%) sont largement moins fréquents que sur d'autres territoires.

☑ **L'évolution de l'emploi : recul général de l'emploi industriel, non compensé par le manque de dynamisme des autres secteurs économiques**

A la faveur d'une diminution significative de l'emploi industriel (-14,1%) et d'une stagnation dans les secteurs du commerce (0,0%) et des services (-1,1%), **l'emploi salarié total s'est replié de 5,9% entre 2002 et 2009, soit de manière plus importante qu'en moyenne régionale (-2,3%).** Impacté par la crise économique, **c'est sur la période récente que la plupart des emplois ont été perdus** (-4,4% entre 2007 et 2009). Cependant, **la zone s'est montrée structurellement moins dynamique que d'autres territoires** avec une diminution globale de 1,5% entre 2002 et 2007, alors que l'emploi salarié progressait de 2,1% en moyenne régionale. **Seule la Construction a connu une hausse de ses effectifs (+11,6%),** bien que ce secteur ait suivi la tendance générale à la baisse ces deux dernières années (-3,5% entre 2007 et 2009).

Parmi les principaux secteurs industriels du territoire, *l'Industrie pharmaceutique* (+20,6%), la *Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution* (+11,6%) et la *Fabrication de denrées alimentaires* **sont parvenues à maintenir une croissance durable sur l'ensemble de la période.** Les autres secteurs ont tous subi de **lourdes pertes d'emploi** dont les principales ont concerné les secteurs de la *Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure* (-76,2%), la *Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques* (-49,2%), la *Fabrication de matériels de transport* (-32,0%) et le *Travail du bois, industrie du papier et imprimerie* (-23,3%).

Parmi les secteurs de services, **c'est essentiellement dans le secteur des *Activités de services administratifs et de soutien* – incluant l'intérim que la plupart des emplois ont été perdus (-27,5% soit une réduction de près de 2 000 emplois entre 2002 et 2009).** En revanche, des secteurs tels que les *Activités informatiques et services d'information* (+169,9%), *l'Enseignement* (+87,0%), les *Activités financières et d'assurance* (+32,1%), *l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement* (+24,7%), le *Transport – entreposage* (+11,8%), les *Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* (+10,6%) **ont été créateurs de nombreux emplois.**

☑ **Les ressources humaines : une population active moins qualifiée et moins diplômée**

L'orientation industrielle de l'appareil productif local se reflète dans les caractéristiques des emplois proposés. Ainsi, si la part des *Employés* est inférieure à la moyenne régionale (25,4% contre 29,3%), **la proportion d'Ouvriers parmi la population active apparaît largement supérieure** (33,2% contre 28,2%). Ces derniers semblent **plus souvent non-qualifiés** (40,1% d'entre-deux contre 37,2% au niveau régional). La part des *Professions d'encadrement* (cadres et professions intermédiaires) est également **un peu moins importante que ce qui est observé pour l'ensemble de la région** (34,6% contre 36,0%). Parmi les professions indépendantes, on note une

légère surreprésentation des professions *d'Artisans, commerçants, chefs d'entreprise* (5,4% contre 4,9%).

Dans l'ensemble, la part des femmes dans l'emploi local est légèrement en dessous de la moyenne régionale (45,4% contre 46,9%). Bien que le territoire se soit peu à peu féminisé grâce au développement des emplois tertiaires, **les actives du territoire travaillent plus fréquemment qu'en moyenne dans l'Industrie** (19,5% contre 11,5%). **Les publics féminins apparaissent moins qualifiés qu'en moyenne**, de par une plus faible représentation dans les professions de *Cadres, professions libérales* (33,3% contre 36,4%) et dans les *Professions intermédiaires* (48,0% contre 49,7%). En revanche, **les femmes occupent plus souvent un poste d'Ouvrier** (23,6% contre 18,1%).

La zone de Vernon / Gisors / Louviers est **l'une des zones PRDF où le taux de non diplômés parmi les actifs est l'un des plus importants avec 28,6%**, soit trois points de plus que la moyenne régionale. Le **niveau CAP/BEP** est comparable à la région et se présente comme le **niveau majoritaire dans l'emploi avec plus de trois actifs sur dix** (31,4%). **A partir du niveau baccalauréat, le nombre d'actifs diplômés apparaît sous-représenté**. Les groupes formation emploi (GFE) présentant **les taux de non diplômés les plus importants** sont *l'Entretien – nettoyage* (50,8%), *Transport – logistique* (44,6%), *Bâtiment – travaux publics* (41,9%), *l'Agriculture – espaces verts* (40,5%) et les *Industries graphiques* (40,7%).

Dans l'ensemble, **la population active du territoire apparaît un peu plus vieillissante qu'au niveau régional de par une plus faible représentation des actifs de moins de 30 ans** (20,9% contre 22,0%). La part des actifs âgés de 50 ans et plus est quant à elle comparable à ce qui est observé pour l'ensemble de la Haute-Normandie (22,9%). Toutes choses égales par ailleurs, **on distingue les familles de métiers (GFE) aux caractéristiques jeunes** telles que la *Production alimentaire* (30,8% de moins de 30 ans pour 16,6% d'actifs de 50 ans et plus), *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (34,6% / 19,9%), le *Travail des métaux* (28,9% / 18,1%), ou le *Commerce – distribution* (29,1% / 18,5%), **des familles de métiers potentiellement âgées** telles que les *Professions supérieures* (14,4% / 24,9%), *l'Agriculture – espaces verts* (19,7% / 32,4%), le *Paramédical – social* (16,4% / 26,0%) et le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (19,2% / 24,4%).

Les besoins d'emplois : peu de familles de métiers échappent au retournement général de la conjoncture de fin 2008

Avec près de **8 300 offres d'emplois déposées en 2009 soit 10,9% du total régional**, le territoire de Vernon / Gisors / Louviers constitue le troisième marché du travail de Haute-Normandie, derrière Rouen (42,0%) et Le Havre (16,3%) et devant Evreux / Verneuil-sur-Avre (9,3%).

Ce sont avant tout **les familles de métiers tertiaires qui recueillent le plus d'offres** telles que le *Transport – logistique* (1 450 offres), le *Commerce – distribution* (717 offre), le *Paramédical – social* (617 offres) et *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (583 offres). Néanmoins, conformément à la vocation industrielle de la zone, on note **un poids plus important qu'en moyenne régionale des besoins d'emplois dans les métiers techniques** de la *Mécanique – automatismes* (697 offres), du *Travail des métaux* (383 offres) et de *l'Industrie de process* (287 offres). Enfin, les besoins dans les métiers

du *Bâtiment – travaux publics* (465 offres) et du *Bâtiment – second œuvre* (441 offres) sont également un peu plus exprimés à Vernon / Gisors / Louviers que dans d'autres territoires.

Par rapport à la moyenne régionale, l'offre d'emploi intérimaire paraît particulièrement surreprésentée avec un tiers des offres proposant un contrat d'intérim (34,3% contre 17,2% en moyenne régionale). A l'inverse, les volumes d'offres de CDI ou de contrat de plus de 6 mois (35,1% contre 43,8%) ainsi que les contrats de moins de 6 mois (30,6% contre 39,0%) sont largement moins fréquents que sur d'autres territoires.

Entre 2005 et 2009, **le nombre d'offres déposées a baissé de 12,9%, conformément à la tendance régionale**, affectant la plupart des groupes formation emploi à l'exception du *Paramédical – social* (+49,2%), des *Professions supérieures* (+17,8%), du *Travail des métaux* (+3,8%) et de *l'Entretien – nettoyage* (+2,3%).

Sur la période récente (2007-2009), **le retournement conjoncturel a très fortement impacté le territoire qui a connu l'une des plus fortes baisses des volumes d'offres tous territoires confondus** (-32,4% contre -25,4% en moyenne régionale), derrière la zone PRDF d'Evreux / Verneuil-sur-Avre (-38,0%). **Les principales familles de métiers du territoire ont ainsi accusé de nets reculs de leurs besoins d'emplois**, notamment en ce qui concerne le *Transport – logistique* (-341 offres), le *Commerce – distribution* (-284 offres), la *Mécanique – automatismes* (-270 offres) et le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (-113 offres). Seule les métiers du *Paramédical – social* ont continué à exprimer des besoins croissants sur les deux dernières années (+236 offres).

Les tensions sur le marché du travail : un relâchement général des tensions au recrutement dans la plupart des familles de métier du territoire

Sur la période récente (2008-2009), la diminution importante du nombre d'offres d'emplois et l'augmentation du nombre de demandes d'emplois a entraîné **un relâchement important des tensions quantitatives observées sur le marché du travail dans tous les territoires**. Ainsi la zone de Vernon / Gisors / Louviers affiche en 2009 **un taux de tension de 2,41 demandes d'emplois enregistrées pour une offre d'emploi déposée** légèrement supérieur à la moyenne régionale (2,28). A titre de comparaison, ce taux était de 1,63 l'année précédente.

Certains groupes formation emploi affichent toujours des **niveaux de tensions assez élevés** tels que le *Travail des métaux* ou la *Production alimentaire*.

Inversement, le rapport entre l'offre et la demande s'est avéré plus particulièrement en défaveur des demandeurs d'emplois dans les principales familles de métiers du territoire, et plus particulièrement pour les métiers du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé*, de *l'Entretien – nettoyage*, du *Paramédical – social* et du *Commerce – distribution*.

La demande d'emploi : forte hausse des inscriptions au chômage entre 2007 et 2009, ayant plus touché les hommes et les jeunes

La zone PRDF de Vernon / Gisors / Louviers recense **près de 14 750 demandeurs d'emplois en mars 2009 soit 13,1% de l'ensemble des inscrits au chômage en Haute-Normandie**. Comme pour les offres, les demandeurs d'emplois sont avant tout positionnés sur des familles de métiers tertiaires telles que le *Transport – logistique* (3 035 inscrits), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (1 721 inscrits), le *Commerce – distribution* (1 646 inscrits), le *Paramédical – social* (1 479 inscrits) et *l'Entretien - nettoyage* (1 261). Parmi les domaines industriels, les métiers de la *Mécanique – automatisme* (989 inscrits) et de *l'Industrie de process* (610) apparaissent également surreprésentés.

Le territoire a suivi les grandes tendances régionale, en affichant une **diminution du nombre de demandeurs d'emploi de 11,7% entre 2005 et 2007**, avant de connaître à nouveau une période de **hausse de 8,5% des inscriptions entre 2007 et 2009**, particulièrement marquée à partir de fin 2008. A l'instar de tous les territoires haut-normands, la zone de Vernon / Gisors / Louviers **présente donc sur l'ensemble de la période 2005-2009 un bilan plutôt positif, avec une réduction de 4,2% du nombre d'inscrits au chômage** toutefois moindre que ses voisins (-10,7% au niveau régional).

En dépit du retournement conjoncturel récent, quelques groupes formation emploi tels que les GFE *Bâtiment – travaux publics* (+33,8%), *Bâtiment – second œuvre* (+18,3%), *Industries de process* (+7,2%), *Agriculture – espaces verts* (+12,1%) et *Production alimentaire* (+7,2%) ont connu une augmentation de leurs nombres d'inscrits.

Les femmes sont traditionnellement plus fortement représentées sur le marché du travail de Vernon / Gisors / Louviers (54,3% contre 50,8% en moyenne régionale). Cependant, **l'inversement de la tendance sur le marché du travail a plus touché les hommes, dont le nombre a augmenté de 14,0% entre 2007 et 2009 contre seulement 4,3% pour les femmes**. Ces derniers ont en effet été plus impactés par de plus larges réductions d'emplois dans les métiers industriels, de la Construction ou du Transport – logistique.

Les jeunes de moins de 25 ans ont également subi très fortement le retournement de conjoncture, avec une hausse de 20,5% de leurs effectifs entre 2005 et 2009. Plus vulnérables sur le marché du travail, Ils représentent fin mars 2009 près d'un inscrit au chômage sur cinq (19,9%), soit trois points de plus qu'en mars 2005.

De la formation à l'emploi : prédominance de l'apprentissage et importance des niveaux V à IV

Au cours de l'année 2009/2010, près de **2 000 individus** sont inscrits en dernière année d'un cycle de formation professionnelle dans les établissements de la zone de Vernon / Gisors / Louviers, soit **6,4% de l'ensemble des formés en Haute-Normandie** (sortants). **Les formations par apprentissage y sont fortement représentées** (42,7% des effectifs contre 24,6% en moyenne régionale) du fait de la présence du CFA interconsulaire de l'Eure à Val-de-Reuil.

L'enseignement professionnel tertiaire semble davantage présent que dans d'autres territoires, avec une prédominance de quatre domaines que sont le *Commerce – distribution* (427

sortants), le *Paramédical – social* (300 sortants), le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (391 sortants) et *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (168 sortants).

Parmi les **domaines du secondaire**, on distingue les formations à la *Production alimentaire* (335 sortants), à la *Mécanique – automatismes* (233 sortants) et à *l'Electricité électronique* (161 sortants), figurant en bonne place parmi le système de formation professionnelle du territoire. Notons qu'il n'existe sur le territoire aucune formation à *l'Industrie de process*, au *Bâtiment gros œuvre ou second œuvre*, ni au GFE *Transport – logistique*, pourtant bien représentés dans l'emploi.

La faible présence de l'enseignement supérieur accorde **une place prépondérante aux formations de niveau V (CAP/BEP) qui regroupent près de deux sortants sur trois** (62,4% contre 42,7% en moyenne régionale). Le niveau V constitue le niveau dominant dans les domaines de la *Production alimentaire* (85,1%), du *Paramédical – social* (72,3%) du *Commerce – distribution* (64,9%) ou de *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (63,7%). **Le niveau IV (Baccalauréat) apparaît également largement plus représenté** (27,5% contre 18,2% en moyenne régionale), notamment dans les domaines du *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (33,7%), de *l'Electricité - électronique* (34,8%), ou de la *Mécanique – Automatismes* (42,9%), en raison de l'abondance d'une offre de baccalauréats professionnels. **Le niveau III (BTS/DUT) est peu présent** sauf pour le *Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé* (30,2%), *l'Hôtellerie – tourisme – sport* (19,6%) ou *l'Electricité – électronique* (15,5%), et se montre proportionnellement deux fois moins représenté qu'au niveau régional.

Les métiers en Haute-Normandie

Tableau synoptique des métiers (principaux éléments marquants)

	Activité et emploi	Evolutions techniques, qualifications et compétences	Mixité	Attractivité et formation
Métiers de la métallurgie	L'enjeu de l'innovation	Niveau IV et gestion de la main d'œuvre	Des opportunités sur des emplois hautement qualifiés	Individualisation et dispositifs innovants
Métiers des industries agro-alimentaires	L'arbitrage des consommateurs	Des processus traditionnels à l'automatisation : renforcement de la professionnalisation des emplois	Aux deux extrémités de l'échelle des qualifications	Renforcer la visibilité
Métiers du transport et de la logistique	Un territoire propice au développement des activités...toutefois sensibles aux mouvements de la conjoncture	De la culture « métier » à la culture d'entreprise et la compétence « gestion » qui se renforce	Une démarche volontariste	Renforcer l'offre de formation Bac + 3 et favoriser la qualification des salariés
Métiers de l'hôtellerie restauration	Au-delà des aléas conjoncturels, un secteur en croissance régulière	Savoir-être et culture générale d'abord	L'emploi plutôt bien équilibré	Activer les leviers de la fidélisation
Métiers du bâtiment et des travaux publics	Fin du cycle des années fastes mais des perspectives de croissance...durable	De la culture métier à l'approche globale de l'efficacité énergétique	Pas à pas	Adapter les référentiels
Métiers des services à l'automobile	Le « virage » de la technologie et diversification des activités	Renforcement de l'expertise technologique	La route est dégagée...	Retenir les formés et favoriser la poly-compétence
Métiers de la chimie	La crise bien absorbée	L'approche sécurité globale	A chaque bout de l'échelle des qualifications	Favoriser la lisibilité des formations et décloisonner les compétences interindustrielles
Les métiers de l'agriculture et activités connexes	Dans un contexte difficile, l'enjeu de la diversification	La voie de la professionnalisation des métiers et la valorisation du salariat	Vers un véritable statut pour les femmes	Valoriser les métiers, adapter l'appareil à l'essor du salariat et activer les leviers de la formation continue

Les métiers de la Métallurgie (travail des métaux, mécanique, électricité électronique, maintenance)

Principaux enjeux repérés

- Favoriser les démarches d'innovation, d'anticipation et de changement : l'élévation technologique des compétences
- Insuffler une culture de gestion des compétences
- Maintenir le dimensionnement de l'offre de formation initiale axée sur le niveau IV tout en maintenant des dispositifs complémentaires pour répondre aux besoins traditionnels localisés
- Réfléchir à des dispositifs de formation innovants

Quelques professions / compétences signalées

- Ouvriers qualifiés, techniciens cadres : vieillissement
- Cadres et professions intermédiaires : besoins de recrutement
- Conducteurs de lignes : quelques besoins

Activité et emploi (constats de décembre 2009) : **l'enjeu de l'innovation**

En 2009, les entreprises de la métallurgie semblaient avoir bien résisté au décrochage conjoncturel (ajustement par l'intérim, non remplacement des départs, trésorerie).

Les industries de la métallurgie sont confrontées depuis de nombreuses années à la **tendance baissière de l'emploi**, propre aux industries en général. **L'environnement concurrentiel** des pays à bas coûts pour les biens de grande consommation et les industries de transformation constituent un contexte structurellement défavorable pour l'emploi. En outre, **la dépendance** de certaines entreprises aux grands donneurs d'ordre tels que l'industrie automobile en région constitue un facteur de fragilisation dans les périodes difficiles.

Dans la plupart des activités de la métallurgie, la mécanisation des chaînes de production et l'augmentation de la productivité n'entraîneront pas de besoins d'emplois supplémentaires. La tendance est à la baisse générale des effectifs, surtout parmi les professions d'ouvriers.

En dépit de certaines difficultés à établir des stratégies même de court terme, les PME régionales ont une réelle capacité à changer de marché quand une opportunité se présente car elles sont flexibles et réactives.

Ainsi, l'un des enjeux fondamentaux pour les industries métallurgiques se trouve dans **l'innovation par la recherche de la différenciation et de valeur ajoutée**. Le savoir faire est de plus en plus mis sur des **approches globales** horizontales et verticales par la mise en œuvre de prestations continues associant l'amont (conception) et l'aval (finition, mise au point de la pièce) et la mise en œuvre de solutions intégrées (ensemble de fonctions et sous-ensembles traités globalement). Par ailleurs, il s'agit pour les entreprises de s'affranchir d'une trop grande dépendance vis-à-vis des donneurs d'ordre en recherchant la diversification des marchés.

Une croissance est à attendre sur des activités d'usinage de petites pièces à forte valeur ajoutée nécessitant des technologies complexes. Dans le travail des métaux : les futurs chantiers régionaux (EPR, Total, parc éolien...) sont porteurs d'opportunités d'activités, en chaudronnerie et tournage notamment.

Avec la maturité technologique des machines et des process, déjà très élaborés, un autre gisement d'innovation se trouve dans les **matériaux** tels que les nouveaux plastiques ou les nouveaux alliages.

Il existe un développement potentiel en matière de développement durable ouvrant sur des champs d'innovation en matière de traitement du bruit, du recyclage, de la propreté.

Evolutions techniques, qualifications et compétences : niveau IV et gestion de la main d'œuvre

Avec le rajeunissement des emplois, la **polyvalence** et la **polycompétence** sont en train de se développer. Face à une concurrence accrue, le « salut » des entreprises métallurgiques semble résider dans **l'élévation technologique**, favorisant la montée des compétences techniques et l'élévation des niveaux de qualification des salariés. La recomposition des qualifications à l'œuvre depuis plusieurs années se poursuit avec un **renforcement constant des professions de techniciens**. Des **besoins** sont envisagés sur des postes de *niveau IV* de *conducteurs de ligne* notamment mais sur des volumes réduits. Une augmentation de *l'emploi très qualifié (niveau III à I)* est attendue.

Si le niveau V (CAP / BEP) reste encore majoritaire parmi les effectifs, le **niveau IV** devient incontournable, notamment pour gérer la qualité, les contrôles et un peu de maintenance pour les postes *d'ouvriers qualifiés*. Le niveau III pour les postes de *l'encadrement intermédiaire*. Les *technologies de l'information* et de la communication, la *microtechnique*, les services et *relations clients, l'organisation et méthodes* sont des savoirs et **compétences** de plus en plus sollicités.

La demande des entreprises porte largement sur un triptyque *Comportement, Adaptabilité, Capacité à apprendre* et sur un **socle de compétences industrielles de base** : *Sécurité et environnement du travail, Gestion des flux, Contraintes environnementales et Maintenance*.

La question de la **transmission des savoir-faire** a fortiori dans un contexte de **départs à la retraite massifs** se pose. Plus l'entreprise est petite, plus la transmission est orale, pour une génération entière de « mono-compétences ». **L'accompagnement de la main d'œuvre** dans les évolutions à venir représente un enjeu important : les PME-PMI sont naturellement centrées sur le produit et les clients et beaucoup moins sur l'évolution managériale et les process. Les démarches de certification sont un moyen de transcrire une partie des process (tout ne peut pas s'écrire). La GPEC peut constituer un outil en la matière à condition de réfléchir à un **projet d'entreprise valorisant leurs compétences** et pas seulement leurs produits.

☑ **La mixité : des opportunités sur des emplois hautement qualifiés**

Les métiers de la métallurgie sont **peu féminisés** : pénibilité de certaines tâches, culture d'entreprise peu ouverte aux femmes, déficit d'image envers les jeunes filles, réticence de certaines entreprises. Toutes les activités sont concernées mais plus particulièrement celles de la *chaudronnerie, de la fonderie, de la tuyauterie et de la soudure*. Les femmes sont un peu plus représentées dans les activités de *mécanique de précision* mais souvent positionnées sur des postes peu qualifiés. Il existe un gisement de mixité dans la *maintenance*.

L'automatisation des postes de travail et les évolutions technologiques ont réduit la pénibilité des tâches et les besoins en compétences. Par ailleurs, les besoins identifiés portent sur des **emplois de qualification élevée** (professions intermédiaires, cadres) concernant des niveaux de formation dans les *domaines techniques ou périphériques* (commerce, sécurité, environnement) accessibles à un public féminin. S'il apparaît difficile de mobiliser un public scolaire de filles d'entrer sur les métiers de la mécanique, il semble plus aisé de convaincre un **public féminin plus mûr** dans le cadre de dispositifs spécifiques.

☑ **Attractivité et formation : individualisation et dispositifs innovants**

Globalement, l'image peu favorable de l'industrie impacte celle des métiers qui gardent auprès des jeunes publics une **connotation assez négative**, particulièrement les métiers du *travail des métaux* (chaudronnier, tôlier, soudeur...). Le déficit d'attractivité des formations mécaniciennes touche tous les niveaux. Les seules formations qui parviennent à se maintenir sont les *filières électrotechniques et maintenance* dont le caractère transversal et le rappel à des activités « légères » suscite davantage d'intérêt. Il apparaît nécessaire de travailler sur l'image des métiers et la stratégie de communication à mener pour attirer les jeunes en mettant en avant les **compétences techniques** et la multiplicité des domaines d'activité (électricité, automatismes, environnement, sécurité...). Le dimensionnement de l'appareil de formation aux métiers de la métallurgie apparaît **bien adapté**. Les besoins attendus portant sur des petits flux, il y a lieu de travailler sur des **dispositifs innovants** en matière de formation, tels que la mixité des publics.

Dans un contexte d'élévation des niveaux d'exigence en matière de compétences, le développement des outils de **formation professionnelle** (CQP, contrats de professionnalisation...) pour les salariés en poste doit se poursuivre afin de favoriser la promotion interne et la montée en compétence des actifs les moins qualifiés. A ce titre, le recours à la VAE pourrait être optimisé. Par ailleurs le maintien d'un appareil de formation continue (ex : AFPI) permet de pallier certains **besoins localisés en savoirs traditionnels** (tours...).

Disposer d'un personnel adapté aux nouvelles exigences nécessite de procéder à une meilleure évaluation et un meilleur accompagnement comportemental des jeunes ainsi qu'à une **individualisation** de l'enseignement (les jeunes doivent être "acteurs" de leur formation).

L'accueil dans les entreprises est un axe de travail important. Il y a donc une nécessité de travailler par des outils et de l'accompagnement sur le comportement des chefs d'entreprises en matière d'accueil des stagiaires pour éviter les mauvaises expériences.

L'ouverture au développement durable ne nécessite pas de créer des formations mais plutôt d'adapter les référentiels par des sensibilisations.

Éléments de territoire

Sur le territoire du *Havre* notamment, les entreprises mécaniciennes sont des entreprises de façonnage qui travaillent à la tâche et demandent par conséquent des compétences en usinage traditionnel. Le département de *l'Eure* est constitué d'un tissu très dense de PME parfois très spécialisées. Sur la zone du *Havre*, les contraintes de l'âge pour les jeunes entrants en Bac Pro est forte car beaucoup de sites SEVESO.

Dans les filières de l'aéronautique, l'estimation des recrutements porte entre 500 et 1000 salariés avec des compétences spécifiques dans les 10 années à venir, impactant notamment le bassin de *Vernon* dont deux tiers des effectifs sont composés de techniciens supérieurs et cadres.

Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020

(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », *AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR*)

Une grande partie des secteurs d'activité appartenant au vaste domaine de la métallurgie, dont certains sont des spécificités régionales, ont été identifiés comme parmi **les plus sensibles à la question du vieillissement des actifs et des départs pour cessation d'activité à horizon 2020**. Ainsi des secteurs de la *construction navale, aéronautique et ferroviaire*, de *l'industrie automobile*, des *industries des composants électriques et électroniques* et de *l'industrie des équipements électriques et électroniques* présentent des **taux de départs** à l'issue de la période 2006-2020 autour de **45% des actifs en emploi**. Dans les secteurs importants de la *métallurgie et transformation des métaux* et des *industries des équipements mécaniques*, le phénomène apparaît moins exacerbé mais les taux de départs estimés atteignent néanmoins près de 40%. Pour certains, ceci se traduit potentiellement par des volumes de départs s'élevant à près de 500 en moyenne chaque année et la majorité d'entre eux interviendront au cours de la période 2011-2015. **L'industrie automobile** apparaît davantage concernée avec une pyramide des âges particulièrement vieillissante

Les métiers des Industries agro-alimentaires (IAA)

Principaux enjeux repérés

- Automatisation des process en cours
- Professionnalisation des métiers : on y accède de moins en moins sans diplôme
- Renforcer la visibilité des activités face à la « concurrence » d'autres industries de process

Quelques professions / compétences signalées

- Conducteurs de ligne
- Métiers de la maintenance et du contrôle des process

Activité et emploi (constats de décembre 2009) : **l'arbitrage des consommateurs**

Trois paramètres ont une influence sur l'activité : les coûts de l'énergie, le coût des matières (spéculation), les marchés (consommation).

L'activité des IAA apparaît stable dans les prochaines années. Les perspectives à moyen terme ne sont pas forcément impactées par la crise actuelle. Néanmoins des incertitudes pèsent sur **les pratiques de consommation**. Les consommateurs procèdent à des **arbitrages** dans les périodes de difficulté et même si les budgets consacrés à l'alimentation semblent peu compressibles, ils s'orientent vers des marques distributeurs ou de hard-discounters, ce qui a une incidence directe sur le rapport de force entre distributeurs et industriels.

L'innovation est importante dans le secteur et environ 80% des produits sur le marché n'existeront plus dans dix ans.

La **saisonnalité** est une variable importante du secteur et impacte fortement la dynamique du marché du travail et peut conduire à des **tensions** à certaines périodes de l'année. Certaines entreprises vont jusqu'à multiplier par deux leurs effectifs dans les périodes de haute activité.

Les produits agro-alimentaires sont **peu délocalisables** ce qui rend cette industrie moins vulnérable que d'autres.

En matière de gisement d'activités, la filière « produits locaux » est à double tranchant car l'effet mode peut entraîner des demandes de gros volumes nécessitant des investissements importants mais risqués en cas d'arrêt du référencement. En revanche, les petites entreprises pourraient avoir intérêt à expérimenter des **alternatives** (niches) **à la distribution de produits locaux** (filiale bio, sites internet, réseaux locaux...) afin de s'affranchir de la dépendance à la grande distribution.

Certaines activités sont externalisées, telles que le *tâcheronnage* (activité de découpe et de désossage hautement qualifiée).

☑ **Evolutions techniques, qualifications et compétences : des processus traditionnels à l'automatisation : renforcement de la professionnalisation des emplois**

L'emploi qui était traditionnellement de nature ouvrière sans qualification et occupé par des actifs non diplômés se complexifie : l'industrie agroalimentaire est devenue une **industrie de process** au même titre que d'autres industries (chimie, pharmacie, automobile). Certains aspects à l'aval du processus (« bout de ligne ») tels que l'emballage et le tri étaient jusqu'à présent relativement peu soumis à l'automatisation mais l'arrivée sur le marché de nouvelles machines plus performantes impacte l'ensemble du processus notamment dans les secteurs à main d'œuvre nombreuse (robotisation dans la filière lait, scanérisation et découpe dans la filière porcine...) et sur certaines activités telles que *l'emballage*, le *magasinage* ou la *manutention*. De la même manière, la **complexification des outils de production** concourt à renforcer les besoins sur les emplois de *maintenance* et de *conduite de lignes*, du *contrôle des processus* et du *contrôle qualité* se traduisant par de nouvelles compétences accessibles par des niveaux de diplômes **au moins équivalents au niveau IV**. En revanche, les emplois *d'ouvriers non qualifiés* sont de moins en moins présents sur les chaînes de production. Cette élévation technique et technologique peut présenter par ailleurs un **risque d'exclusion** pour un public de demandeurs d'emploi fréquemment non-diplômés.

Ces évolutions ont également un impact direct sur **l'organisation du travail**, notamment dans les entreprises pratiquant les « 3/8 » : les opérations réalisées jusqu'alors par des ouvriers postés à une étape du process reviennent désormais à des *opérateurs conducteurs de ligne* dont la coordination est assurée par des *animateurs*. La tendance est à la constitution d'équipes de nuit autonomes et polyvalentes rassemblant l'ensemble des compétences nécessaires à la bonne marche du process dans son ensemble (conduite, secourisme, maintenance etc...).

Néanmoins, dans certains secteurs tels que la *poissonnerie*, la *viande* ou l'activité de *traiteur*, les besoins de *conducteurs de machines* de **niveau V** demeurent.

La **pluridisciplinarité** se développe, les lignes hiérarchiques se raccourcissent avec pour effet une délégation d'une partie des tâches aux opérateurs.

La règle qui prévaut selon laquelle le recrutement se fait essentiellement dans le bassin d'emploi sur lequel est implanté l'entreprise (a fortiori pour les métiers peu qualifiés : *manutention*, *tâches d'exécution en ateliers de production*) tend à évoluer. L'élévation des niveaux de qualification des emplois entraîne élévation des niveaux de formation et une plus grande mobilité des individus. Ainsi

la rencontre localisée entre l'offre et la demande de travail dans le bassin d'emploi de l'entreprise est de moins en moins vérifiée.

Les métiers de *techniciens de la laboratoire ou qualité* sont en perte de vitesse en raison de l'automatisation des contrôles, l'externalisation des analyses ou la réalisation des analyses par les fournisseurs eux-mêmes.

L'utilisation des contrats de courte durée (intérim, CDD) dans la cadre des activités saisonnières peut contribuer à fragiliser une main d'œuvre fréquemment non diplômée en cas de conjoncture difficile.

La mixité : aux deux extrémités de l'échelle des qualifications

Les femmes représentent environ un tiers des effectifs des industries agro-alimentaires mais sont très peu représentées dans les activités de production. Elles occupent essentiellement **deux types d'emploi** : les **emplois peu qualifiés** d'une part (*ouvrières non qualifiées du conditionnement* ou employées dans des secteurs dits « minutieux » telles que la biscotterie, confiserie, traiteur...); les **emplois très qualifiés** d'autre part (*techniciennes de laboratoire* par exemple). Par ailleurs, les femmes sont largement représentées parmi les emplois saisonniers.

Dans un contexte de forts besoins de compétences sur des métiers qualifiés et de vive concurrence entre les secteurs industriels, l'évolution de la **féménisation des métiers** de production dans les ateliers peut constituer une **réponse aux difficultés de recrutement** rencontrées.

Attractivité et formation : renforcer la visibilité des activités

Davantage qu'une image négative, les industries agro-alimentaires semblent souffrir d'une « **non-image** ». La **concurrence avec d'autres secteurs** industriels recherchant des profils similaires (pharmacie pour la conduite de ligne notamment) y contribue pour une grande part.

Une communication est nécessaire sur l'amélioration des conditions de travail et la connaissance des métiers.

Le **dimensionnement** de l'appareil de formation apparaît globalement **satisfaisant**. Toutefois la concurrence avec d'autres secteurs ayant des activités de process occasionne des **tensions** et des difficultés de recrutement sur les métiers de la *conduite de ligne* notamment.

Le **niveau baccalauréat professionnel** apparaît être le niveau minimum requis pour la *conduite de ligne* en raison de la complexification des outils de production et la montée de l'autonomie qui impliquent la recherche de compétences élevées pour des individus capables de s'adapter rapidement à une machine et en mesure d'exercer une maintenance de premier niveau.

La **visibilité** de la filière des industries agro-alimentaires gagnerait à la mise en œuvre d'une réflexion sur « **l'inter-filière** » afin de faire valoir des compétences industrielles transversales (chimie, pharmacie...).

La **VAE** représente un enjeu pour les salariés expérimentés pas ou peu diplômés.

Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020

(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR)

Le secteur des **industries agricoles et alimentaires**, qui représente 16 500 emplois en Haute-Normandie en 2006 fait partie des secteurs les moins touchés par le vieillissement des actifs. Toutefois le **taux de départ** pour cessation d'activité à l'issue de la période 2006-2020 est estimé à **31%**, représentant environ 350 départs annuels en moyenne. Même si la transformation en cours de l'appareil productif, allant dans le sens d'une plus grande automatisation des tâches, induira dans une certaine mesure une contraction des effectifs, les besoins d'emplois liés au renouvellement d'une partie de la population active pourront être significatifs.

Les métiers du Transport et de la logistique

Principaux enjeux repérés

- Une situation géographique avantageuse et porteuse d'opportunités
- Accompagner les mutations économiques et technologiques en passant d'une culture de métier à une culture d'entreprise
- Introduire une culture de gestion dans les PME

Quelques professions / compétences signalées

- Manutention ; magasinage : prestations logistiques à valeur ajoutée
- Encadrement intermédiaire
- Gestion

- ☑ **Activité et emploi** (constats de décembre 2009) : **un territoire propice au développement des activités...toutefois sensibles aux mouvements de la conjoncture**

Le contexte géographique haut-normand est propice au développement des activités de transport et de logistique qui emploient plus de **10% des actifs régionaux**. De grandes infrastructures de trafic de marchandises (Ports du Havre et de Rouen, plates-formes logistiques de la vallée de la Seine, opportunités du chantier du canal Seine-Nord, présence industrielle forte, avec de nombreux secteurs liés à la logistique sur le territoire (automobile, aéronautique, chimie/pétrochimie, agro-alimentaire...) font de la Haute-Normandie un territoire dynamique avec une forte spécificité en la matière.

La hausse constante du trafic de conteneur dans le Port du Havre depuis plusieurs années constitue un enjeu économique majeur dans le transport de marchandises. Actuellement, 10% des trois millions de conteneurs qui transitent par Port 2000 sont traités dans la région (stockage, reconditionnement, entreposage, transport) et les études **estiment à 14 millions de conteneurs** le volume d'activité à l'horizon 2020, générant 3,5 millions de mouvements de camions. Toutefois, le secteur des transports est une commande des autres secteurs économiques et reste **dépendant de la conjoncture mondiale**. De fait, une **baisse significative de l'activité** est observée depuis 2009 et des groupes importants ont fini par procéder à des réductions d'effectifs.

Les prévisions de croissance d'activité du Port du Havre sont revues à la baisse en raison du contexte économique incertain qui semble interdire toute visibilité quant à l'avenir, a fortiori dans un environnement concurrentiel qui se durcit : la **sous-traitance de marché** de transport laisse les chauffeurs routiers sous le régime social de leur pays d'origine et favorise l'ouverture du marché aux transporteurs étrangers. Par ailleurs le cabotage a été ouvert hors des frontières nationales en 2009. La **crise économique** a commencé de produire ses effets à partir de l'année 2009 : moins de conteneurs, entrepôts à moitié vides, moins de camions. L'emploi ne devrait retrouver une dynamique qu'à partir de fin 2010, début 2011.

Le secteur du transport est toujours garanti d'un seuil d'activité puisque les camions devront toujours faire le « dernier kilomètre ».

La **diversification des marchés** est importante pour le devenir des entreprises. Le bon fonctionnement des entrepôts logistiques nécessite d'être sur des **prestations à valeur ajoutée** (*gestion de stock, magasinage, assemblage de produits semi-finis...*) davantage que sur des prestations logistiques pures (réceptionner, stocker, rendre...).

Le **transport multimodal** qui est une piste de développement ne suscite pas d'opposition de la part des entreprises mais il est freiné par le fait que celles-ci ne maîtrisent pas la compétitivité des autres modalités soumises à certaines conjectures (grèves, retards, entretiens...). Quelques entreprises engagent un redéploiement sur la **prestation logistique** plutôt que sur le report modal.

- ☑ **Evolutions techniques, qualifications et compétences : de la culture « métier » à la culture d'entreprise et la compétence « gestion » qui se renforce**

L'enjeu de la qualification n'est pas tant d'élever le niveau que de **généraliser la professionnalisation** au niveau V.

L'opérateur logistique ne fait plus uniquement du stockage ou du chargement. D'autres tâches sont venues s'ajouter : *gestion des stocks, collage des étiquettes* pour le compte de donneurs d'ordre, *emballage sur mesure* ou *transformation de produits semi-finis*. Ce développement **de prestations logistiques à valeur ajoutée** requiert d'élargir les compétences mais pas forcément d'élever les niveaux de qualification car les métiers exercés restent peu qualifiés. Par ailleurs, les techniques de *co-packaging* doivent être maîtrisées par **l'encadrement intermédiaire**.

Le **conducteur routier** travaille de plus en plus dans un contexte de généralisation de **l'informatique embarquée** qui touche de nombreux aspects du métier : *traçabilité des véhicules, informatisation du circuit des marchandises, enregistrement des temps de service, scanning des livraisons*, reconnaissance informatique des marchandises et des camions par *système vidéo*...Le conducteur routier n'est plus aujourd'hui aussi lié qu'avant à son véhicule et une **culture industrielle d'entreprise** supplante peu à peu une culture « métier ».

Les entreprises sont attachées au **savoir-être** et privilégient les compétences en matière de *gestion de la relation humaine*, de *gestion commerciale* et de *gestion du stress* et des *conflits*, notamment pour la profession de **chauffeur-livreur**.

Il apparaît important de travailler au projet professionnel et aux **capacités professionnelles** et non exclusivement aux savoirs techniques.

Dans un environnement qui se complexifie et où la concurrence s'accroît, les PME auront de plus en plus besoin **d'un encadrement intermédiaire** possédant des connaissances *logistiques, commerciales, contrôle de gestion* et *juridiques*. En outre, il apparaît de plus en plus important de transmettre une **culture de la gestion** parmi les exploitants.

La mixité : une démarche volontariste

La mixité a été volontairement inscrite dans les accords de branche issus de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2003. En Haute-Normandie, un accord entre la branche professionnelle et la Délégation régionale aux droits des femmes en faveur de l'accès aux femmes aux métiers du transport et de la logistique a été signé en septembre 2008.

La présence de femmes est surtout significative dans les activités du *transport de voyageurs* et des *ambulances* mais reste faible si l'on considère l'ensemble du secteur de la **conduite** (moins de 10%). Elles sont plus nombreuses dans les métiers de la **manutention** et de la **logistique** (environ un quart) mais occupent fréquemment les postes les *moins qualifiés*.

Attractivité et formation : renforcer l'offre de formation Bac + 3 et favoriser la qualification des salariés

Si les environnements de travail peuvent être **difficiles**, notamment en **conduite** (rythmes soutenus et « juste à temps », postures et charges), les **évolutions** sont indéniables grâce aux apports technologiques et aux réglementations sur la sécurité du travail et l'exposition aux matières dangereuses. De nombreuses **représentations** subsistent sur les métiers de la conduite et un certain nombre de chartes et d'engagements des professionnels visent à modifier ces images (Accompagnement des Mutations Economiques, Eco-conduite, démarches qualité...).

Les récentes réglementations (*manutention portuaire* et obligation de CQP ; *conduite* et obligation de FIMO) impliquent que l'appareil de formation s'ajuste aux nouvelles obligations.

Le dispositif de formation en conduite semble **bien dimensionné**. Son pilotage par la branche professionnelle permet à celle-ci une réactivité par rapport aux évolutions des métiers. En outre, le dispositif de la **plate-forme de professionnalisation** est essentiel en ce qu'il permet d'optimiser les choix des candidats et leur parcours de formation.

L'appareil de formation devrait pouvoir répondre aux importants besoins en **logistique** par une offre régionale de niveau Bac + 3. La **licence professionnelle** confère une polyvalence sur les prestations

logistiques. Elle permet en outre les poursuites de parcours vers des *niveaux II* et *I* sur des titres professionnels de la branche.

La **VAE** constitue une réponse au besoin important de qualification dans les différents secteurs mais connaît un développement insuffisant, notamment freiné par le manque de certifications autres que diplômantes. A cet égard en **conduite**, la mise en œuvre d'une **offre de CQP** (qui n'existe pas) apparaît nécessaire (sous réserve d'une rénovation de la convention collective du transport routier et de la mise en œuvre de la classification des emplois).

Éléments de territoire

Les **activités logistiques** seront directement impactées par le développement de **Port 2000** entre 2012 et 2015 avec des attentes fortes sur les métiers de la *manutention*, du *magasinage* et de *l'encadrement intermédiaire*.

Des besoins en logistique s'affirment sur tout **l'axe de la Seine** sur des profils « **gestion** » (*management, commerce international*) davantage que « **production** ».

Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020

(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR)

Le secteur des **transports** possède une forte **spécificité** en Haute-Normandie, fort de 41 000 actifs (2006). Il apparaît également davantage marqué que d'autres par **la question du vieillissement** de sa population active. Ainsi, avec 31% d'actifs âgés de 45 à 54 ans en 2006 (contre 27,2% en moyenne), on estime le **taux de départ pour cessation d'activité à près de 39%** durant la période 2006-2020, les départs les plus nombreux se produisant entre 2016 et 2020. L'évolution de l'emploi dans le secteur étant tendanciellement positive (les effectifs salariés ont augmenté de 11% entre 1999 et 2006), les besoins de renouvellement inhérents aux départs d'activité pourraient se cumuler avec les besoins liés à l'économie (sous réserve de reprise de conjoncture), renforçant ou suscitant de nombreuses **tensions** sur le marché de l'emploi.

Les métiers de l'Hôtellerie restauration

Principaux enjeux repérés

- Un secteur sensible aux aléas conjoncturels mais qui reste régulièrement créateur d'emplois
- La capacité des petits établissements indépendants à mettre en œuvre les obligations issues de la réglementation
- Optimiser les parcours de formation et d'emploi : fidéliser
- Favoriser une meilleure lisibilité de l'offre de formation continue

Quelques professions / compétences signalées

- Savoir-être
- Culture générale

- Activité et emploi** (constats de décembre 2009) : **au-delà des aléas conjoncturels, un secteur en croissance régulière**

Le secteur de l'hôtellerie restauration est un **secteur dynamique**, qui a enregistré un gain de **28% d'emplois supplémentaires de 1997 à 2007**. Parallèlement, on observe une modification de la composition des emplois qui se traduit par une forte réduction des professions liées à la gestion d'établissements au bénéfice de la population *d'employés* qui se renforce. Cette recomposition est fréquemment la conséquence d'un changement de statut, les anciens « patrons » s'organisant en société anonyme et devenant des salariés.

Les **effets de la crise** se sont réellement fait sentir à partir de juillet 2009 avec un net **ralentissement** de l'activité. Les **pratiques de consommation ont changé** avec pour conséquence une évolution différenciée des secteurs : progression de la restauration rapide et de brasserie et des activités de traiteur mais difficultés pour la restauration à thème et traditionnelle.

En termes d'emploi, tous les métiers ont été touchés à divers degrés mais dans des contextes de mauvaise conjoncture, **l'arbitrage** des consommateurs est fait **au détriment de la restauration**. Il n'y a pas de réduction constatée mais pas d'embauches non plus de saisonniers pendant les vacances notamment pendant les périodes de forte activité. Les entreprises compensent l'absence d'embauches par le développement de la **polyvalence** au sein des équipes.

En dépit des aléas, le secteur de l'hôtellerie-restauration est et sera encore un **secteur créateur d'emplois** dans les années à venir. Le marché de l'emploi se caractérise par une grande fluidité où **l'insertion professionnelle est rapide** et facilitée, notamment pour un public de jeunes issus d'horizons professionnels divers.

La **réglementation** qui fait évoluer les normes hôtelières, notamment sur le champ de l'accessibilité et du handicap (2009) et celui de la sécurité incendie (2011) a un coût important qui risque de fragiliser certains **établissements hôteliers indépendants** (qui représentent la majorité des établissements en France) qui attendront probablement le dernier moment pour procéder aux travaux. En revanche, la **restauration collective** est très en avance sur ce sujet avec la mise en place de structures idoines en matière de réglementation (CHSCT).

La Haute-Normandie est devenue une région de we davantage qu'une région de vacances avec un taux de fréquentation inférieur à la moyenne nationale. Le climat est un facteur décisif de l'activité.

Evolutions techniques, qualifications et compétences : savoir-être et culture générale d'abord

En 1999, 85% des actifs des métiers de l'hôtellerie restauration possédaient au mieux un diplôme de *niveau V*.

Les professionnels privilégient en premier lieu un bon niveau de **culture générale** (de niveau IV), complété par des acquisitions techniques relevant selon eux d'un niveau V, suffisant. Ainsi un **socle de compétences** a été défini avec dans l'ordre de priorité le *savoir être comportemental, l'hygiène et la sécurité, l'informatique, les langues* et enfin les *techniques professionnelles*, celles-ci s'acquérant davantage au sein de l'entreprise en situation de travail.

La mixité : l'emploi plutôt bien équilibré

La mixité est effective dans les métiers du secteur, les femmes sont nettement majoritaires en **hôtellerie** mais représentent tout de même le tiers des effectifs en **restauration**. Néanmoins, il y a davantage de demandes de filles pour aller en cuisine que de garçons pour aller dans l'hébergement. La question de l'aménagement de travail (vestiaires) pour accueillir les femmes peut se poser.

Attractivité et formation : activer les leviers de la fidélisation

Les métiers de l'hôtellerie restauration paraissent **attractifs** (une étude SOFRES-Ministère du Travail a montré que 84% des jeunes en avaient une image positive) et même si l'emploi conserve ses **spécificités** par rapport à d'autres métiers (travail le soir, le we, en décalé), les conditions de travail se sont améliorées et les salaires sont plutôt bons. Le réseau des *Ambassadeurs métiers* se développe ainsi que la formation des *tuteurs* professionnels. En outre, toutes les initiatives visant à rapprocher l'école de l'entreprise sont bénéfiques pour l'image des métiers.

Le système de formation semble suffisamment dimensionné, l'enjeu étant davantage de **réduire les fuites** (en formation comme en emploi) et d'optimiser la qualité des parcours des candidats en activant les leviers de la **motivation** comme la mise en œuvre de *classes passerelles* ou de sections de *pré-apprentissage* par exemple. Il s'agit également de mieux préparer les individus à entrer en formation par le renforcement de **l'information** et des procédures **d'orientation**.

La question de la **fidélisation** des jeunes en formation nécessite par ailleurs de travailler à la **réduction des ruptures** de *contrats en alternance* (d'apprentissage, de professionnalisation) dans une approche globale (« sous tous les angles ») : entreprises et tuteurs, contenus des formations, centre de formation et suivi, publics.

La saisonnalité est une composante forte de l'activité du secteur et rend nécessaire de réduire les décalages entre les périodes de stage en entreprise et les besoins de main d'œuvre au moment des pics d'activité. Le **calendrier des stages** de formation doit donc être **adapté**. En outre, pour les programmes de formation continue, former les jeunes demandeurs d'emploi à partir de janvier afin qu'ils soient opérationnels pour la **saison estivale** serait pertinent.

Les professionnels semblent privilégier les **formations généralistes** (type baccalauréat général et technologique) comme pré-requis, accompagnées de **formations complémentaires techniques courtes** de type *Mention complémentaire* ou *CAP*.

Le **niveau III** (BTS) est très sollicité par les groupes ou les chaînes et constitue un point d'enjeu important, a fortiori dans un contexte où l'offre apparaît fortement dimensionnée. D'une part la voie de l'apprentissage est préférée à la voie scolaire, d'autre part, avant d'initier une formation par l'apprentissage, il conviendrait de **vérifier la pertinence du besoin** par la mise en place de *contrats de professionnalisation*.

Une **meilleure lisibilité de l'offre de formation** continue sur le territoire haut-normand, en accord avec les attentes des professionnels (l'enseignement modulaire notamment), rendrait plus efficace son utilisation et permettrait notamment l'optimisation des contrats de professionnalisation, encore insuffisants. La mise en œuvre d'une **concertation entre les financeurs** constitue une proposition de réponse à cette question.

Éléments de territoire

Une **coloration des diplômes** par rapport à des gestes professionnels adaptés à des territoires pourrait être envisagé (ex : ouvreur d'huîtres à Dieppe).

Les besoins en personnels semblent moins faciles à pourvoir dans les **zones rurales**.

Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020 (« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », *AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR*)

Les métiers de l'hôtellerie-restauration comptent parmi **les plus jeunes**. En 2006, près de **35% des actifs** du secteur **hôtels et restaurants** sont âgés de **moins de 30 ans** contre une moyenne de 22% pour l'ensemble des secteurs haut-normands. En outre, les estimations du nombre moyen de cessations d'activité des 50-65 ans sur la période 2006-2020 donnent un **taux de départ nettement inférieur à la moyenne** régionale, soit **24,1%** contre 35%.

Ainsi la question du vieillissement de la population active, sans qu'elle doive être occultée (certaines professions vieillissent davantage que d'autres), ne présente pas un point de vigilance tel qu'elle peut apparaître pour d'autres. Notons par ailleurs, que la population active tend même à se rajeunir, par l'effet de la concentration des activités et la recomposition des professions.

Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics

Principaux enjeux repérés

- Le Grenelle de l'Environnement
- Appréhender l'efficacité énergétique dans une approche globale : décloisonner les métiers
- Mettre en œuvre la coordination des activités

Quelques professions / compétences signalées

- Peintre, couvreur, façadier, maçon, menuisier, chauffagiste, électricien, carreleur
- Chefs de chantier, conducteur de travaux

- Activité et emploi (constats de décembre 2009) : fin du cycle des années fastes mais des perspectives de croissance...durable**

Les activités du BTP connaissent une **sensibilité** particulière aux **évolutions conjoncturelles**. Parallèlement, elles sont le « marqueur » de l'état de santé de l'économie. Les années 2000, florissantes, ont succédé à une décennie atone pour le bâtiment et les travaux publics. De **1999 à 2007**, l'activité et l'emploi ont connu des rythmes de croissance élevés et continus pour atteindre des « niveaux records ».

La crise immobilière notamment a mis un coup de frein au dynamisme des années précédentes et l'activité devrait enregistrer en **2009** une **baisse probable de l'ordre de 10%**. Une diminution globale des effectifs est à attendre (confirmée) mais probablement davantage liée au non-remplacement d'une partie des départs en retraite qu'à des phénomènes de licenciements structurels. Le BTP est arrivé plus tardivement à la crise mais les entreprises maintiennent leurs effectifs, sans création de postes toutefois. Si les embauches sont bloquées, le marché du travail reste actif et **la crise ne semble pas avoir remis en cause la structuration** des entreprises.

2010 reste incertaine tant en progression d'activité que d'emploi mais disposera d'une **bonne visibilité** des opportunités du marché. En matières de transactions immobilières, la fin de l'année devrait récolter les fruits du redémarrage des ventes par les constructeurs privés entamée mi-2009.

Un certain nombre d'éléments « positifs » permettent à l'activité du BTP de regarder l'avenir comme un **champ d'opportunité** : le **Grenelle de l'environnement** qui énonce des dispositions réglementaires en matière de consommation d'énergie et dont les effets devraient monter en puissance en 2011 et 2012, redynamisant les activités de construction et de rénovation ; le **Plan de relance** du gouvernement ; quelques **projets d'envergure** qui auront des répercussions régionales dans les activités de travaux publics (EPR, Port du Havre, régénération des voies ferrées, dragage du chenal de la Seine...), même si sur ce dernier point les professionnels semblent manquer de visibilité. Par ailleurs, le besoin constant de logements et de rénovation garantit un certain niveau d'activité.

Pour les **travaux publics**, qui ont connu une **baisse de 6% de l'activité** en 2009, la forte dépendance à la **commande publique** (47% du marché) est source d'opportunité mais peut constituer une vulnérabilité dans des périodes de contraintes budgétaires et de contexte institutionnel incertain. Le Fonds de compensation de la TVA qui s'étalera en 2010 aura un effet d'impulsion certain et permettra d'amoindrir le choc de la baisse des commandes. Par ailleurs, pour les Travaux Publics, le Grenelle de l'Environnement a une double conséquence : d'une part l'activité de *construction de routes* semble laissée pour compte, d'autre part il pourrait se produire un « bond » sur certaines professions telles les *électriciens* (télécommunications, fibres optiques...) et les *assainisseurs* notamment.

L'intérim est une composante essentielle des activités du BTP puisqu'il concerne **10% à 12% des effectifs** du secteur. Cette forme d'emploi répond à une double logique : renforcement de l'emploi d'une part pour « ajuster » les effectifs à des pics d'activité (chantiers saisonniers...), « sas » préalable à l'embauche d'autre part.

Evolutions techniques, qualifications et compétences : de la culture métier à l'approche globale de l'efficacité énergétique

Jusqu'en 2040, le bâtiment va connaître une entière **mutation sur les matériaux et les technologies**.

L'enjeu du développement durable en matière d'emploi et de compétences réside dans la réalisation d'un objectif de **décloisonnement** des métiers et d'acquisition d'un « **savoir travailler ensemble** », et son corollaire, **la coordination des métiers et des activités**. La coordination des activités répond notamment à la nécessité qu'auront les entreprises de s'organiser pour satisfaire aux besoins du marché et aux obligations de résultats imposés par le Grenelle.

L'efficacité énergétique (éviter les ponts thermiques) et l'isolation constituent un enjeu majeur pour les activités du **Bâtiment** qui aura comme impact une **évolution des métiers** davantage qu'une transformation radicale. **On ne créera pas de nouveaux métiers** et l'entrée dans l'emploi se fera toujours par l'acquisition préalable des compétences techniques « traditionnelles ». En revanche, toutes les professions devront être appréhendées différemment : le *chauffagiste* va devoir se familiariser avec l'ensemble des techniques (chaudière gaz, bois, pompe à chaleur, photovoltaïque,

solaire...), le *maçon* et le *peintre* devront investir le champ de *l'isolation par l'extérieur*, le métier de *plâtrier* évoluera en fonction des évolutions technologiques...

Demain, un jeune qui sortira de formation devra avoir intégré les bases de son métier et des **connaissances dans les autres corps de métiers** présents sur un chantier. L'efficacité énergétique devient ainsi une **compétence transversale**.

De fortes **tensions** s'expriment notamment sur les métiers de **l'encadrement** - *chef de chantier, conducteur de travaux* - pour lesquels la **pyramide des âges** est vieillissante. Plus globalement, la problématique du vieillissement et des tensions que cela pourrait engendrer sur certains postes pose la question du mode de recrutement : interne ou externe. Les recrutements externes appellent des réponses en termes de formation, tandis que la réponse par la promotion interne renvoie à la question de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** dans les entreprises.

La mixité : pas à pas

Les femmes représentent environ **10% des effectifs** du bâtiment et des travaux publics. Même si des efforts de communication ont été réalisés et les conditions de travail améliorées permettant d'envisager l'entrée d'un public féminin sur les métiers de production, la mixité dans les entreprises **demandera du temps**.

Attractivité et formation : adapter les référentiels

Les **conditions de travail** dans les activités du BTP renvoient notamment aux déplacements et aux aléas climatiques. Cependant, les efforts consentis dans les entreprises, les progrès technologiques liés aux produits, aux outils et aux matériaux, ainsi qu'une réglementation adaptée (santé, sécurité, annualisation du temps de travail, semaines hautes et semaines basses...) ont permis des améliorations.

En matière de formation, la logique du **Bâtiment** est le **CAP**.

A la lumière de ce qui est recommandé pour les métiers, il ne s'agit pas de créer de nouveaux diplômes mais de tendre vers une « **coloration** » des diplômes existants par une **adaptation des référentiels**. L'objectif serait de parvenir à une **logique de filière** dans les formations, associant compétences de base et compétences complémentaires (ex : *maçon* plus complément en *isolation* ; *chauffagiste* plus complément en *pompes à chaleur*). Deux options sont alors possibles : soit un diplôme intègre des modules complémentaires, soit un diplôme est complété par une formation additionnelle dans le prolongement du cycle. La logique de filière pourrait être appliquée à la localisation des lieux de formation par la constitution de « **pôles de compétences** ».

La question de l'adaptation des référentiels pose celle de la **réactivité de l'appareil de formation initiale** et il importe de bien déterminer quel référentiel doit évoluer (pour quel diplôme et quel métier). C'est un processus de plusieurs années qui doit donc être **envisagé en continu**, la mutation

des techniques et des matériaux étant permanente. On s'oriente davantage vers des **référentiels d'acquis professionnels** que vers les référentiels pédagogiques classiques.

La **formation des enseignants** eux-mêmes aux enjeux du développement durable constitue un levier important pour la réalisation des objectifs de sensibilisation et d'appropriation par les jeunes qui sont les futurs professionnels. A ce titre, la branche professionnelle a mis en œuvre un important dispositif à destination des formateurs de la formation continue (FEE BAT). La question se pose de l'application d'un tel dispositif aux **enseignants des lycées**.

Dans les **Travaux Publics**, le système de formation paraît sous-dimensionné mais les grandes entreprises possèdent souvent leur propre structure de formation. Dans le cadre des préoccupations grandissantes sur l'enfouissement des lignes de distribution d'électricité, les besoins de formation sur des compétences spécifiques iront croissants, notamment des formations en *monteurs aéro-souterrain*.

Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020

(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR)

En matière de vieillissement des actifs, le secteur de la **construction** en Haute-Normandie se situe dans une position intermédiaire. **Plus jeune** qu'en moyenne (28% des actifs ont moins de 30 ans en 2006, contre 22% tous secteurs et 24% ont entre 45 et 54 ans contre 27%), le **taux de départ** pour cessation d'activité à l'issue de la période 2006-2020 est estimé à **30,7%**, soit, compte tenu de l'importance du secteur dans l'économie régionale (cinquième plus gros pourvoyeur d'emplois), près de **1000 départs en moyenne par an**. Ainsi, en dépit d'un net ralentissement de l'activité depuis deux ans mais compte tenu des perspectives de croissance attendues et de la dynamique que connaît le secteur de la construction depuis plus de 10 ans (+ 18% d'emplois supplémentaires entre 1999 et 2006), celui-ci pourrait faire face en matière de recrutement à un **phénomène cumulatif où viendrait s'ajouter aux besoins de remplacement les besoins d'emplois liés à la demande de l'économie**. Des tensions sur le marché du travail pourraient en découler, précisément sur certains bassins locaux.

Les métiers des Services à l'automobile : maintenance et carrosserie automobile

Principaux enjeux repérés

- L'adaptation des structures aux évolutions technologiques
- La concentration du secteur et l'augmentation de la taille des entreprises
- Le lien intergénérationnel et la transmission des savoirs
- La diversification des activités : bouquet de compétences globales
- Limiter les fuites des formés vers les autres secteurs

Quelques professions / compétences signalées

- Electricité et électronique
- Expertise technique de haut-niveau
- Opérateurs de services rapides
- Réceptionnaires

- Activité et emploi** (constats de décembre 2009) : le « virage » de la technologie et diversification des activités

Les activités des services à l'automobile possèdent l'avantage de ne pas être délocalisables. Ainsi, quelles que soient les mutations à l'œuvre, tant en matière de technologie qu'en matière d'organisation, les emplois resteront sur le territoire.

La crise qui sévit depuis deux ans n'épargne pas le secteur. Cependant les professionnels estiment être moins touchés que l'amont de la filière et notamment être **moins exposés que les constructeurs**. Les particuliers reportent éventuellement certaines interventions à plus tard, mais prennent le risque d'une casse mécanique de véhicule. En outre, même si les incitations ont permis de dynamiser les ventes de voitures neuves en 2009, **l'âge moyen** des véhicules continuent **d'augmenter** (huit ans).

Toutefois, les **progrès techniques** réalisés par les constructeurs et les équipementiers rendent les véhicules beaucoup **plus fiables**, limitant ainsi les interventions mécaniques. En outre, la **diminution des accidents** de la route (sécurisation routière, modernisation des équipements de sécurité) a un impact sur l'activité de carrosserie-réparation.

Le « **virage** » de la **technologie** est le fait majeur de ces dernières années, impactant plusieurs domaines :

- les **outils de travail** électroniques et/ou informatisés,
- le passage de la mécanique traditionnelle à la **mécanique contrôlée électroniquement** (mécatronique),
- la généralisation de **l'électronique embarquée** et des systèmes d'assistance au conducteur.

Les innovations technologiques comportent un **coût** et ces évolutions ne sont pas sans conséquences pour les établissements qui doivent prendre en charge les **investissements nécessaires** aux achats d'équipements et aux mises aux normes. En outre, l'activité de **maintenance des véhicules** est fortement impactée par les **politiques réseaux des constructeurs**. Ces derniers imposent des cahiers des charges de plus en plus exigeants.

Ainsi, le contexte économique de plus en plus concurrentiel, une démographie peu propice au maintien de l'activité, des coûts d'investissements de plus en plus importants etc... appellent une nécessaire adaptation de la part des structures et sont de nature à entraîner un **mouvement de regroupement et d'accroissement de la taille moyenne des entreprises** (plus élevée en Haute-Normandie qu'au niveau national). Celles qui ont réussi à s'adapter ont absorbé celles qui n'ont pas franchi le pas de la modernisation. L'avenir apparaît ainsi plus difficile pour les petites structures artisanales, dont le nombre est probablement amené à se réduire.

► *Ce mouvement global de concentration n'a pour autant pas d'effet sur les effectifs.*

L'activité est de plus en plus orientée vers le **service client**. Des compléments de rentabilité sont à rechercher dans des activités de **services à forte valeur ajoutée**. Des gammes de services complémentaires tels que le financement, le contrat d'assistance, l'assurance...peuvent même être proposées.

Les effets du Grenelle de l'environnement et des politiques énergétiques sont encore peu palpables sur l'activité de maintenance des véhicules. L'augmentation du prix du pétrole arbitrera le choix entre le transport routier et les autres modes de transport. Les pétroliers ont encore de la marge et les **technologies alternatives** ne sont pas encore compétitives face aux technologies basées sur le moteur à explosion.

Le concept de « **véhicule jetable** » apparaît. Né de la complexification des appareils électroniques embarqués qui fragilise certains éléments du véhicule, dont un choc même modeste peut provoquer la destruction, de telle sorte que la réparation d'un véhicule neuf peut s'avérer prohibitif et inciter l'assureur à opter pour son remplacement. Cette tendance si elle se poursuit pourrait constituer une menace pour le secteur de la **carrosserie**.

Les **règles environnementales** évoluent et 95% des matériaux d'un véhicule seront **recyclables en 2012**, ce qui aura pour conséquence l'évolution significative des techniques utilisées en réparation de véhicules et **l'organisation d'une chaîne économique du recyclage**. En outre, les **changements réglementaires sur la peinture** (interdiction des peintures au solvant au bénéfice des peintures hydrosolubles) entraînent une réorganisation des équipements et une modification des compétences.

Le marché des **pièces de rechange** constitue une piste de développement mais est peu mise en œuvre au sein des garages.

☑ **Evolutions techniques, qualifications et compétences : renforcement de l'expertise technologique**

Quelle que soit l'issue des évolutions technologiques en termes de motorisation, les professionnels estiment que l'impact sur les compétences et les métiers est encore difficile à identifier à l'heure actuelle. Toutefois, le « virage technologique » a été pris il y a déjà quelques années et les compétences en *électricité et électronique* sont sans doute appelées à être **renforcées**, *l'expertise technique de haut-niveau* également. Actuellement les effectifs dans les ateliers se répartissent entre **un quart de techniciens** et **trois quarts d'opérateurs qualifiés** mais ce rapport est appelé à évoluer **vers l'équilibre** avec une exacte répartition entre les deux catégories. Néanmoins, les domaines de la **mécanique traditionnelle resteront présents** au cœur des métiers.

La diversification des activités entraîne une tendance au développement de la double, voire triple compétence des salariés et à la dilution des spécialisations dans un **bouquet de compétences globales**. Il y a quelques années, un titulaire d'un CAP *carrosserie réparation* pouvait acquérir une double compétence en peinture via la formation professionnelle continue. A l'avenir, il pourrait être envisagé un **complément de formation** en *électronique* ou en *mécanique*...

De nouvelles compétences sont recherchées telles que *l'accueil clientèle*, *le service rapide*, la fonction *commerciale*.

Le développement des **services rapides** entraîne deux conséquences : le renforcement des besoins *d'opérateurs de services rapides*, spécialisés et de niveau V et le recrutement de *réceptionnaires*, capables d'envisager le véhicule dans sa globalité et d'orienter si nécessaire le client vers des prestations d'entretiens complémentaires. Les profils recherchés sont alors des *technico-commerciaux* de niveau IV ou supérieur.

L'organisation d'une filière de recyclage entraînera des besoins en matière de **démontage**. Toutefois, les entreprises semblent être peu enclines à s'engager dans cette voie, jugée non suffisamment rentable.

La population active du secteur des services à l'automobile est relativement **jeune** (en raison notamment du recours important aux contrats par alternance) mais les classes d'âge « extrêmes » (moins de 25 ans et plus de 50 ans) sont sur-représentées et la **pyramide des âges vieillit**,

entraînant un **triple risque** : le non renouvellement des équipes en place, le risque de rupture des compétences au sein des ateliers, les difficultés de reprise des petites entreprises artisanales.

Le **lien entre les deux générations** est essentiel pour ne pas perdre le **savoir-faire et les compétences** des entreprises. Les plus âgés possèdent des savoirs traditionnels tandis que les jeunes actifs arrivant sur le marché du travail sont davantage habitués aux nouvelles technologies (électronique, informatique embarquée...). Il est important de favoriser toute organisation du travail permettant des temps **d'échanges de pratiques** entre salariés les plus jeunes et salariés les plus anciens.

☑ **La mixité : la route est dégagée...**

Les femmes sont **peu représentées** dans les métiers des services à l'automobile. Rarement mobilisées sur les « métiers cibles », elles exercent plus généralement dans les emplois *administratifs, d'accueil* et de *commerce*. Peu d'obstacles techniques s'opposent à la féminisation des métiers, la plupart des tâches en atelier peuvent être réalisées par des femmes. Une grande majorité des chefs d'entreprise n'y sont pas opposés mais se heurtent à **certaines résistances** de la part des équipes en place et/ou à des mises aux normes pouvant nécessiter des **investissements** (adaptation des postes de travail, toilettes, vestiaires...).

Dans un contexte de forts besoins en compétences sur des métiers qualifiés mais surtout de forte concurrence entre les secteurs industriels, la féminisation des métiers des services à l'automobile peut être une réponse aux difficultés de recrutement rencontrées.

☑ **Attractivité et formation : retenir les formés et favoriser la poly-compétence**

Les spécialités de formations des services à l'automobile sont **attractives** et suscitent même l'engouement de la part des jeunes, notamment en **maintenance**. Il est reconnu que **l'appareil de formation forme beaucoup** - ne remettant pour autant pas en cause l'insertion professionnelle - et qu'il forme également pour d'autres secteurs d'activité vers lesquels **les fuites** sont importantes. Ainsi, dans le domaine de la **mécanique, un formé sur deux** travaillerait dans un autre secteur. L'enjeu n'est donc pas de former davantage mais **d'attirer les jeunes vers les métiers** et de former différemment, en trouvant **dans les référentiels de formation la poly-compétence** de plus en plus requise dans les activités professionnelles.

- ▶ *Il est à noter toutefois que les spécialités de la **maintenance des véhicules industriels** apparaissent **moins attractives** que celles de la maintenance des véhicules particuliers. Pourtant, les métiers correspondants sont des métiers techniques généralement exercés dans des établissements de taille importante, assurant aux salariés de bonnes conditions d'emploi.*

Globalement, le **niveau V** (CAP/BEP) reste le **diplôme de référence** pour la maîtrise des *techniques de base*, l'acquisition des gestes professionnels et l'accès à l'emploi. En **mécanique**, le système de formation s'articule de plus en plus autour du **niveau IV** (baccalauréat professionnel) qui devient la **norme** pour un professionnel devant être capable d'assimiler et **s'adapter à des changements**

technologiques rapides. L'entrée dans les métiers est toujours possible pour les jeunes titulaires d'un niveau V (CAP/BEP), sur des postes *d'opérateurs spécialisés* dans un domaine précis. En **carrosserie**, la plupart des formés aux métiers cibles sont titulaires d'un diplôme de **niveau V** (CAP/BEP). Le **niveau IV** (baccalauréat professionnel) intervient davantage sur les *chocs* et les *diagnostics* et est donc amené à **se renforcer**.

- ▶ *Cependant, le « 100% bac pro » n'est pas souhaitable car risquerait d'entraîner des phénomènes de surqualification.*

Dans un environnement économique général plutôt morose, une attention particulière doit être portée sur la capacité des entreprises à **accueillir les jeunes formés par la voie de l'alternance**, a fortiori dans un contexte où la tendance au regroupement fragilise les unités artisanales, traditionnellement accueillantes des apprentis.

Le maintien de **l'équilibre entre les deux voies de formation** par apprentissage et sous statut scolaire est important. Les volumes formés par l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) sont suffisants et doivent être maintenus. Par ailleurs,

La formation doit être un « **accélérateur de compétences** » capable d'apporter des compléments de savoirs tout au long d'un parcours professionnels, tant selon une logique verticale (empilement des compétences au sein d'une même filière) qu'horizontale (élargissement des compétences issues de domaines différents - *ex : un mécanicien formé aux techniques du commerce / un carrossier formé aux technologies électroniques - ...*) afin d'évoluer professionnellement.

Éléments de territoire

La volonté des constructeurs fût un temps de réduire le nombre de garages franchisés. Depuis quelques années, certains reviennent un peu en arrière, estimant que le **maillage du territoire** est un positionnement stratégique important.

L'offre de formation doit permettre une cohérence de proximité entre les établissements afin d'assurer la **continuité de la filière sur les territoires** (carrosserie, maintenance, peinture, électricité...).

- Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020**
(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR)

Le secteur du **commerce et réparation automobile** représente un peu plus de 13 000 emplois en 2006 et se caractérise par la relative **jeunesse de sa population** active avec 29% des effectifs âgés de moins de 30 ans contre 22% en moyenne. Les **départs pour fin d'activité** sont estimés à l'issue de la période 2006-2020 à **33%** de la population de 2006, représentant environ 300 sorties de l'emploi annuelles d'ici à 2020.

Les métiers de la Chimie (inclus quelques éléments sur l'industrie pharmaceutique)

Principaux enjeux repérés

- La maîtrise de la sécurité : le système qualité global

Quelques professions / compétences signalées

- BTS CIRA
- Socle commun de compétences de base « interindustries »

Activité et emploi (constats de décembre 2009) : **la crise bien absorbée**

Avec des **processus très automatisés**, la chimie n'est plus une industrie de main d'œuvre qui recruterait « par vagues » comme elle a pu le faire dans les périodes précédentes. Ses effectifs sont aujourd'hui relativement stabilisés.

En dépit des inquiétudes (mais aussi des incertitudes) que suscitait l'avènement de la crise fin 2008, son **impact semble avoir été globalement faible** sur les entreprises mais des disparités ont été observées selon les secteurs : ainsi les plus affectés ont été la *plasturgie* (donneur d'ordre de l'industrie automobile) et le *papier carton*. A contrario, les secteurs de la *pharmacie*, de la *parfumerie cosmétique* et de la *pétrochimie* se sont maintenus.

L'emploi dans les entreprises semble avoir été relativement préservé par l'activation des deux leviers de régulation de la baisse d'activité que sont l'intérim (descendu à un niveau quasiment nul début 2009) puis la sous-traitance.

Le renchérissement de l'euro ne pose plus de problème. Les grands groupes possèdent des sites en zone euro et en zone dollar, ce qui permet le rééquilibrage des balances.

La chimie haut-normande n'en reste pas moins très **dépendante de groupes internationaux**. Les établissements régionaux sont des unités de production qui ne possèdent pas l'autonomie de décision sur les grandes questions stratégiques telles que les actions liées à la recherche et l'innovation.

De fortes évolutions sont à attendre en matière de **rejets et retraitements** liées aux attentes de plus en plus grandes de la clientèle sur le **développement durable** (réduction de la consommation

d'eau et de la production de déchets, utilisation de la biomasse, écoconception, chimie végétale...) et le durcissement de la réglementation en matière **d'environnement**, impliquant des évolutions dans les process et les produits. A ce titre, les entreprises américaines sont validées en fonction de normes environnementales.

Le **réglementation REACH** entrée en vigueur en juin 2007 sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques a pour objectif d'améliorer le niveau de protection de la santé et de l'environnement par une amélioration de la connaissance des propriétés intrinsèques (dangers) des substances chimiques et des risques liés à leurs usages. Les dirigeants doivent être attentifs à la mise en place des procédures permettant de respecter les contraintes nées de la réglementation, sauf à faire supporter à leur entreprise des risques importants, et potentiellement à engager leur responsabilité juridique personnelle.

Les activités **d'injection plastique** et de **maintenance** pourraient faire l'objet de besoins importants dans les prochaines années.

Evolutions techniques, qualifications et compétences : l'approche sécurité globale

Le niveau de compétences minimal dépend du niveau de l'emploi et de la nature de l'entreprise. Globalement, la tendance est à **l'élévation** du niveau de qualification des emplois.

La **maîtrise de la sécurité** - au sens de l'appropriation de son environnement de travail et des conséquences potentielles de son comportement ou de ses gestes - est une composante essentielle de l'emploi, dans une **approche globale de l'environnement du site**. Les entreprises sont de plus en plus engagées dans une exigence de culture d'entreprise étroitement liée au « **système qualité global** ». Celui-ci élève le niveau de compétences sociales de l'entreprise, auquel la clientèle est de plus en plus sensible.

Le métier d'opérateur évolue, le lien entre lui et sa machine se resserre avec une prise de responsabilité et une forme **d'autocontrôle**. Les fonctions de **production** et de **maintenance convergent** de plus en plus vers les mêmes opérateurs.

La mixité : à chaque bout de l'échelle des qualifications

Fin 2009, les femmes représentaient en Haute-Normandie environ **le quart des effectifs** du secteur de **l'industrie chimique** et **la moitié des effectifs** du secteur de **l'industrie pharmaceutique** (source Unédic). Globalement, la population féminine est peu ou pas diplômée et fréquemment employée sur des postes non qualifiés. Toutefois, les fortes croissances de l'emploi féminin sont observées dans les emplois de **contrôle** et de **laboratoire**, principalement dans le secteur de la pharmacie.

☑ **Attractivité et formation : favoriser la lisibilité des formations et décloisonner les compétences**

L'industrie chimique souffre d'un important **déficit d'image** qui dépasse les questions de débouché ou du salaire puisque c'est une activité qui offre encore de meilleures conditions d'emplois que d'autres industries. Ce déficit est lié pour beaucoup au désintérêt que suscite l'industrie en général mais pour une part également au **manque de vision précise** que les élèves peuvent avoir de la finalité du diplôme. Il apparaît alors nécessaire de **communiquer sur le produit final**.

Le **dimensionnement de l'appareil de formation** est reconnu comme structurellement **insuffisant** mais tend à se **rééquilibrer** avec les effets de la crise. Toutefois, le principe selon lequel le flux de main d'œuvre pouvait venir d'ailleurs que l'appareil de formation (l'industrie chimique forme par des dispositifs internes) risque d'être de moins en moins vérifié. Aujourd'hui, les entreprises recrutent de plus en plus sur la base de **compétences minimales**. Techniquement, le **niveau d'entrée** requis est le **niveau IV** (Bac Pro) mais le **niveau III** (BTS) semble plus conforme aux nouvelles exigences de sécurité.

En dépit de besoins économiques connus, les filières liées à la chimie connaissent de fortes **déperditions** en termes de souhaits d'orientation : *Bac Pro Industries des procédés, BTS Contrôle industriel et régulation automatique (CIRA), BTS Plasturgie*. Seul le *BTS Chimie* parvient à remplir les places disponibles. Le mixage des publics ou l'ouverture d'une filière *BTS maintenance* avec intégration d'un *module CIRA* sont deux pistes envisagées pour redynamiser les filières de la chimie. Néanmoins, **les entreprises ne souhaitent pas la multiplication des spécialités** de diplômes mais plutôt un **socle commun de compétences** de base (auquel on ajoute une spécialisation par « coloration ») permettant notamment d'élargir le vivier de main d'œuvre disponible. En cela, une **réflexion interbranches** pourrait être mise en œuvre sur les formations « socles » communes à plusieurs industries et le décloisonnement des compétences.

Les besoins en **plasturgie** sont importants mais l'offre régionale s'arrête au BTS et se concentre sur une seule implantation (Lycée Colbert) tandis qu'il y a des entreprises d'injection plastique sur tout le territoire, posant la question de l'équilibre entre logique de pôle et aménagement du territoire.

La maîtrise de la sécurité est fondamentale pour l'exercice des métiers. A ce titre, des dispositifs comme le **passport jeunes sécurité** permettent une sensibilisation et l'acquisition des compétences idoines.

La **VAE** est encore associée aux plans sociaux, synonymes de « départ » et non de « maintien » dans l'emploi. Les salariés sont davantage intéressés par les plans de formation qui auront des répercussions sur les évolutions de carrière. La mise en place d'un « **réfèrent accompagnateur** » dans les établissements serait un levier de promotion de la VAE.

- ☑ **Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020**
(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », AVAL,
Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR)

Les métiers de la chimie au sens large se diffusent globalement dans trois secteurs d'activité aux dynamiques face à la question du vieillissement de la population active.

Le plus important en termes d'emplois, le secteur de la **chimie caoutchouc plastiques** emploie près de 21 000 personnes en 2006 et fait partie des activités **les plus concernées par la problématique du renouvellement** avec seulement 16% de jeunes actifs de moins de 30 ans contre 22% en moyenne. Le taux de départ estimé à l'issue de la période 2006-2020 est nettement supérieur à la moyenne (39% contre 35%), correspondant à un volume de plus de **500 départs annuels**, plaçant le secteur **au premier rang des secteurs industriels**.

Le secteur de la **production de combustibles et de carburants** représente moins d'emplois (3 200 actifs en 2006) mais constitue l'une des **spécificités industrielles régionales**. Il apparaît également comme **l'un des plus vieillissants** avec 36% d'actifs âgés de 45 à 54 ans en 2006, contre 27% en moyenne, soit un près de 10 points de plus. En conséquence, les départs d'activité à l'horizon 2020 sont estimés à 45%, soit un **besoin potentiel de renouvellement de près de la moitié des effectifs de 2006**.

Enfin, le secteur de la **pharmacie, parfumerie, entretien**, important pourvoyeur d'emploi (9 000 en 2006) et spécificité régionale également montre une dynamique opposée aux deux précédents. **Plus jeune** avec 22% d'actifs de 45 à 54 ans contre 27% tous secteurs, le taux de départ estimé à l'issue de la période 2006-2020 apparaît par conséquent plus faible que la moyenne (27,6% contre 35%). Le secteur de la pharmacie, parfumerie, entretien étant caractérisé par une **forte croissance de l'emploi depuis plusieurs années** (malgré un ralentissement sur la période récente), la problématique du renouvellement devra intégrer les besoins supplémentaires liés à l'économie, augurant peut-être certaines tensions sur le marché du travail.

Les métiers de l'Agriculture et activités connexes (horticulture et pépinière, travaux paysagers et paysage, sylviculture et travaux forestiers)

Principaux enjeux repérés

- Les nouveaux modes de valorisation des produits et des services agricoles
- La diversification des activités
- La professionnalisation des structures
- La valorisation des métiers
- Fidéliser les jeunes qui entrent dans l'emploi

Quelques professions / compétences signalées

- Compétences managériales (agriculture)
- Conduite de travaux (travaux paysagers)
- Salarié agricole
- Polyvalence et réactivité

- Activité et emploi** (constats de décembre 2009) : **dans un contexte difficile, l'enjeu de la diversification**

Agriculture

La Haute-Normandie suit une tendance générale de **diminution du nombre d'exploitations**, au détriment des petites exploitations non professionnelles. Le secteur agricole continue à perdre des emplois mais semble-t-il à un rythme moindre que la période précédente (environ 30% d'actifs en moins entre 1990 et 1999 mais environ -10% entre 2000 et 2005). La situation **s'assainit** peu à peu et les exploitations « survivantes » parviennent à atteindre la taille économique mais la situation économique n'en reste pas moins **difficile** pour les structures haut-normandes.

Le monde agricole est confronté depuis quelques années à de **nouveaux enjeux** dans un contexte de mutations économiques à anticiper :

- la réforme de la PAC,
- la pression sur le prix du foncier,
- le dérèglement des marchés et la fluctuation des cours des produits,
- la hausse des cours des matières premières,
- le Grenelle de l'environnement et les nouvelles considérations environnementales,
- l'envolée de la demande mondiale et de la demande non alimentaire (biocarburants).

La recherche d'économies d'échelle par la concentration des moyens de production a fortement remodelé le paysage agricole régional. Les **gains de productivité** liés à la mécanisation et les évolutions technologiques ont permis l'agrandissement des surfaces sans recruter de main d'œuvre supplémentaire. Par ailleurs, l'utilisation de machines plus performantes (GPS, géolocalisation des cultures, automatisation des salles de traite, informatisation...) conduit à la pratique d'une **agriculture de précision** rationalisée, contrôlant minutieusement les intrants, les engrais et les pesticides.

Le **Grenelle de l'environnement** est un **facteur de rupture** qui peut constituer à la fois une **opportunité** ou une **menace** pour l'activité agricole haut-normande. D'un côté, les nouvelles considérations environnementales entraînent un **renforcement réglementaire en matière de pratiques agricoles** (usage des produits phytosanitaires, rationalisation des parcelles, gestion de l'épandage, maîtrise de la consommation d'énergie) qui peuvent entraîner des **surcoûts** lourds à assumer pour des exploitations aux prises avec un contexte économique difficile (morosité des marchés, chute des cours des produits agricoles, pression du foncier, hausse du coût des matières premières...). D'un autre côté, la **nouvelle donne environnementale** peut constituer une **opportunité** face à la crise actuelle. De **nouveaux modes de valorisation de produits et services** permettraient d'envisager de nouvelles pistes de revenus. Des activités innovantes émergent et mériteraient d'être encouragées et développées :

- la transformation des produits à la ferme et la vente directe,
- les **circuits organisés de commercialisation** utilisant des technologies modernes de communication et de marketing,
- la constitution de **groupements d'intérêts commerciaux** ou de groupements d'intérêts économiques,
- le développement des **produits locaux**, de la « **filière bio** », en accord avec le concept de développement durable et répondant à une demande croissante des consommateurs,
- la valorisation du patrimoine rural par **le tourisme vert** et **l'accueil à la ferme**,
- la production et la **valorisation d'énergie** (biomasse, méthanisation, éolien...) et la notion d'exploitation passive.

Le développement de **l'agriculture biologique** est une piste à investir et développer. Les pouvoirs publics ont à ce titre un rôle à jouer pour promouvoir la filière par le soutien de la demande (cantine,

restauration collective...). Les **producteurs** doivent quant à eux se **mobiliser et s'organiser** afin de garantir un approvisionnement constant et de qualité. Les AMAP (association pour le maintien d'une agriculture paysanne) sont d'initiative citoyenne, il y a encore peu de regroupements de producteurs issus de la filière. Le risque encouru pour le secteur agricole est la structuration de la filière par l'aval industriel et la grande distribution.

La filière de **l'abattage** subit la concurrence de l'industrie agroalimentaire spécialisée dans cette activité et dans la transformation de produits carnés. Ceci peut constituer un frein à la commercialisation de produits régionaux, transformés dans de petites unités et commercialisés dans le cadre de circuits courts.

Dans un contexte de profonde mutation du secteur lié à un environnement de plus en plus mondialisé, il apparaît **difficile de prévoir** avec certitude vers quels types de production s'orientera l'agriculture haut-normande de demain. Il semble cependant qu'une certaine course à une forme de « productivisme » semble avoir atteint ses limites et que de plus en plus d'exploitations optent pour une **diversification de leurs productions** et leurs activités, ce qui pourrait avoir pour impact de redynamiser les embauches.

Horticulture et pépinières

Une concurrence étrangère de plus en plus aigüe et la disparition de certaines structures en raison d'un déficit de repreneurs aboutissent à la **concentration du secteur** et à l'augmentation de la taille moyenne des entreprises. L'activité reste toutefois soutenue mais un certain nombre d'éléments pourraient freiner l'activité :

- la baisse de la commande publique,
- le resserrement du crédit qui amoindrit les capacités d'investissement des entreprises,
- l'augmentation du prix du foncier et des impôts locaux,
- la hausse du prix des énergies et des matières premières,
- les mises aux normes environnementales.

Travaux paysagers

Le secteur bénéficie d'une **demande croissante de la part des donneurs d'ordre** publics ou privés, sensibles au concept de développement durable. Par ailleurs, les entreprises se diversifient en fonction des attentes de la clientèle (réalisation de bassins, piscines, pose de portails, petites maçonnerie, petits travaux électriques...). Fortement consommateur de main d'œuvre, le secteur devrait connaître une **progression forte de l'emploi** dans les années à venir.

Sylviculture et travaux forestiers

Dans le domaine de l'exploitation forestière et de la sylviculture, il apparaît que le marché haut-normand soit encore **sous-exploité** par rapport au potentiel de production. Outre les débouchés

dans le **bois d'œuvre** (construction) et le **bois d'industrie** (fabrication de pâtes à papier et de panneaux de particules), l'intérêt croissant pour la **biomasse** et le chauffage dans le cadre des **énergies alternatives**, apportent de nouvelles déclinaisons.

- ▶ *Notons toutefois que la forêt haut-normande, constituée à 85% de feuillus, semble assez peu adaptée à ce type de valorisation, utilisant principalement des résineux, davantage utilisés pour le bois de chauffage ou l'ameublement. En outre, la fabrication de papier se fait de plus en plus à partir de matière recyclée et c'est une activité vulnérable aux délocalisations.*

L'activité de la filière bois est de plus en plus éclatée (une partie de la transformation est délocalisée). L'atomisation de la propriété rend difficile la cohérence des stratégies et la vision d'ensemble. Les petites entreprises sont économiquement peu viables, l'avenir passe donc par le regroupement et la concertation de l'interprofession.

Dans le bûcheronnage, la tendance est à la **concentration des activités** et à l'augmentation de la taille moyenne des entreprises, face aux obligations d'investissements que réclame la **mécanisation** croissante des activités de bûcheronnage et à la nécessité d'atteindre la taille économique optimale.

Evolutions techniques, qualifications et compétences : la voie de la professionnalisation des métiers et la valorisation du salariat

Le niveau de formation global des actifs est faible mais les jeunes qui arrivent sur le marché du travail sont **plus diplômés que leurs aînés**. Les bouleversements technologiques du monde agricole amènent un certain nombre de changements majeurs de nature technologique, organisationnelle, juridique, économique et sociale. Les besoins en compétence évoluent et l'emploi est en pleine mutation.

Agriculture

La composition de la main d'œuvre évolue peu à peu vers le **renforcement de la main d'œuvre salariée** au détriment de la main d'œuvre familiale. Toutefois, un phénomène de précarisation s'observe, notamment parmi les actifs saisonniers, qui pourrait être atténué par la mise en œuvre de dispositif d'avantages sociaux tels qu'il en existe dans les grandes entreprises.

Les mutations que connaît le secteur agricole conduit à un élargissement des compétences en matière de :

- gestion d'entreprise,
- commercialisation, promotion, marketing,
- gestion des ressources humaines et organisation du temps de travail,
- compétences techniques liées à la production (phytosanitaire, anatomie animale, informatique...),

- entretien du matériel et du bâtiment.

La professionnalisation des structures rend prégnante la **fonction managériale** et la **distinction des rôles** entre exploitant et salarié. **L'exploitant** est de plus en plus un **chef d'entreprise** qui valorise au maximum son activité en étant capable d'anticiper les risques, de gérer ses ressources humaines, de développer une démarche marketing proche du client...Le **salarié** quant à lui sera spécialisé sur des compétences liées à **l'acte de production** et l'entretien des équipements.

Les productions se diversifiant, les employeurs recherchent des personnes **qualifiées, polyvalentes et réactives**. Le **niveau IV** est alors le minimum requis.

Le **marché du travail** reste peu visible et s'organise encore de façon **informelle**, dans le cadre de relations de proximité. Les professionnels font finalement peu appel aux **circuits institutionnels traditionnels** et un certain nombre d'exploitants expriment des difficultés à recruter du personnel qualifié et à se placer dans une démarche rationalisée de recrutement. Une **sensibilisation**, tant des employeurs que des demandeurs d'emploi sur ces circuits faciliterait la rencontre entre les offres et les demandes.

Horticulture, travaux paysagers, travaux forestiers

La diversification de l'activité des entreprises entraîne des besoins sur des **compétences nouvelles**, non présentes de manière traditionnelle dans les corps de savoir de base des métiers du paysage : *maçonnerie, électricité, domotique*... Cette diversification, associée à l'accroissement de la taille des chantiers conduit à des besoins de compétences en **conduite de travaux**.

Un décalage apparaît entre les besoins en qualification et en compétences et le profil des demandeurs d'emploi qui sont majoritairement peu qualifiés. Si ces publics constituent un complément de main d'œuvre saisonnier sur des postes de *manœuvres* essentiellement, ils ne se sont pas adaptés à des postes plus qualifiés.

- La mixité : vers un véritable statut pour les femmes**

Agriculture

Le rôle des femmes dans les métiers agricoles évolue rapidement avec leur **professionnalisation**. Les jeunes filles arrivant sur le marché du travail présentent des niveaux de formation et une motivation souvent supérieurs à ceux de leurs homologues masculins. L'évolution des modes de vie et des organisations productives familiales font que **la part des femmes exerçant une activité dans l'exploitation familiale** est en **nette diminution** depuis plus de 10 ans. Celles qui font le choix de travailler dans l'agriculture bénéficient de plus en plus **d'un réel statut** : *exploitant, co-exploitant ou salarié agricole*.

Horticulture, travaux paysagers, travaux forestiers

Peu développée dans les activités connexes, sauf dans le domaine de l'horticulture, la féminisation des activités ne semble pas représenter un réel enjeu pour la profession, même s'ils estiment que cela représenterait une avancée sociale importante.

- ☑ **Attractivité et formation : valoriser les métiers, adapter l'appareil à l'essor du salariat et activer les leviers de la formation continue**

Agriculture

Les professions agricoles apparaissent **relativement attractives** pour les jeunes publics et ne sont plus seulement destinées aux seuls enfants d'agriculteurs. Les nouveaux enjeux, la proximité de la nature, l'accroissement de la technicité des métiers attirent des publics d'horizons divers (lycéens d'origine citadine, actifs en reconversion professionnelle).

Le rythme de travail reste contraignant car lié au cycle des saisons (récoltes, moissons, ensilage...) ou au rythme des activités d'élevage (traite). Cependant **les conditions de travail** se sont dans l'ensemble largement **améliorées** grâce à la modernisation du matériel et à la mécanisation des techniques d'exploitation.

Même si le secteur agricole présente d'une manière générale une **bonne capacité de rétention** de ses formés, les individus sortants de l'appareil de formation peuvent être appréciés par **d'autres domaines**. Par exemple, les spécialités de *conduite de machines et de maintenance* des équipements peuvent conduire à certains métiers du BTP. La capacité des employeurs à **attirer et fidéliser** durablement les jeunes formés qu'ils embauchent passent par plusieurs axes de développement :

- la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation,
- l'information sur les opportunités d'emploi dans le secteur agricole,
- la valorisation des salariés qualifiés par des rémunérations adaptées,

La possibilité de **construire et faciliter des parcours de formation continue** constitue également un axe de progrès pour la valorisation des métiers de l'agriculture. Il conviendrait alors de développer les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des exploitations et de réfléchir à la mise en place de dispositifs facilitant les départs en formation sans qu'il y ait d'effet pénalisant pour l'entreprise.

Pour le moment, le **niveau IV** (Bac Pro) est le niveau réglementaire requis pour bénéficier d'aides à l'installation mais le **niveau III** constituera **à l'avenir le minimum nécessaire au futur agriculteur** pour appréhender l'ensemble des enjeux techniques et organisationnels de l'exploitation.

Actuellement, la **distinction** n'est pas clairement faite entre les formations destinées à la *conduite d'exploitation* et celles destinées à exercer des professions de *salariés agricoles* (à l'exception du BP REA). On forme avant tout de futurs agriculteurs dans une optique d'installation.

Selon certains professionnels, la mise en place du *baccalauréat professionnel* (entraînant la multiplication des filières) risque de conduire à un surdimensionnement de l'offre de formation.

Horticulture, travaux paysagers, travaux forestiers

L'appareil de formation apparaît **bien dimensionné**. L'accent est mis sur l'expérience et la motivation des candidats. Toutefois, au **niveau IV**, les **fuites** vers la grande distribution restent importantes.

Les besoins de compétences en *conduite de travaux* dans les activités de paysage entraînent une demande croissante de personnels formés à des **niveaux IV** (avec expérience), **voire III ou même II**.

Le rôle du **tutorat** apparaît de premier ordre pour les candidats formés par l'alternance, certaines compétences ne pouvant être acquises qu'en entreprise (notamment celles liées à l'utilisation de certains équipements).

Pour les professionnels de **l'horticulture**, l'ancien *BEPA productions horticoles* avait un rôle central dans le dispositif par apprentissage. La disparition de ce diplôme et l'instauration du baccalauréat professionnel pose la question de la capacité de certains candidats à s'engager dans des parcours de formation rallongés.

- ☑ **Éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020**
(« Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », **AVAL**,
Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n°96 juillet, 2010, INSEE, CREFOR)

Le secteur de **l'agriculture, sylviculture, pêche** emploie un peu plus de 19 000 actifs en Haute-Normandie en 2006 se situe dans une problématique de vieillissement « immédiat » puisque c'est dans les classes d'âges les plus élevées que le secteur se distingue nettement de toutes les autres activités économiques avec **15% d'actifs de 55 à 64 ans en 2006**, contre une moyenne de 9%. En conséquence, les départs pour cessation d'activité à l'issue de la période 2006-2020 s'élèvent à **41,1%** (536 départs en moyenne par an), soit l'un des taux les plus forts de tous les secteurs d'activité, marqué de surcroît par un « pic » **entre 2011 et 2015**, soit 14,3% de la population active en situation de départ.

Regards sur l'insertion professionnelle des apprentis, la VAE, l'emploi et la formation des personnes handicapées et l'illettrisme

L'insertion des apprentis 7 mois après leur sortie de CFA

Résultats issus de l'enquête SEINE (Système d'Enquêtes pour l'INsertion professionnelle dans l'Emploi) et de l'interrogation **sept mois après leur sortie de formation des 7 264 apprentis haut-normands** présents en année terminale d'un cycle au 31/12/2008, qui ont quitté le CFA au cours ou à la fin de l'année scolaire 2008-2009, diplômés ou non. Sont exclus les apprentis qui sont encore en formation. Le taux de réponse à l'enquête s'élève à 71,4%. En excluant les poursuites de formation, les résultats portent sur les **3 781 jeunes entrés sur le marché du travail**.

L'analyse par métiers est réalisée selon la nomenclature des **Groupes formation emploi (GFE)**.

Une majorité d'hommes, plus de femmes formées au niveau IV et au delà

Les sortants se répartissent pour plus de la moitié au niveau V. Ils sont un quart au niveau IV et autant aux niveaux III et plus.

Majoritaires, **les hommes** représentent **deux apprentis sur trois** et leur proportion est supérieure parmi les niveaux V (3/4). Les femmes sont davantage représentées au niveau IV et au delà (58%, contre 43% des hommes). L'âge moyen est de 21 ans.

19,5% des sortants sont formés dans les **métiers du bâtiment**, suivis des métiers de la *Production alimentaire* (15%) et du *Commerce distribution* (11%). Les GFE du *bâtiment* et à dominante *industrielle* sont presque exclusivement masculins. A contrario, les femmes représentent plus de trois sortants sur quatre dans les GFE *Tertiaire de bureau & spécialisé* et *Hôtellerie-Tourisme-Sport*.

Le **taux de diplômés atteint 70,1%** et s'élève avec le niveau.

Un taux d'emploi de 56,9% à 7 mois

Au 1er février 2010, **56,9% des sortants d'apprentissage sont en emploi**, pour 36,4% en recherche d'emploi, 2,8% en formation et 3,9% en inactivité. En tenant compte des emplois précaires trouvés et non conservés, **67,6% des sortants ont accédé à un emploi entre le 01/07/2009 et le 31/01/2010**.

L'insertion est fortement **corrélée au niveau de sortie** : 45% des niveaux V sont en emploi à 7 mois, contre 68% pour les niveaux IV et 74% pour les niveaux III.

59% des femmes sont en emploi, contre 56% des hommes. Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes au niveau V, mais supérieur à partir du niveau III.

Le taux d'emploi à 7 mois présente des différences selon les GFE. Il est **d'autant plus élevé que la part des niveaux V est faible** dans un GFE.

L'obtention du diplôme impacte le taux d'insertion pour les sortants de niveau V : 49% des diplômés sont en emploi, contre 35% des non diplômés.

Près de la moitié des postes en CDI

49% des contrats de travail sont à durée indéterminée et **72%** peuvent être considérés comme **pérennes**. Au niveau III, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne (74%) mais les emplois moins durables (43% de CDI).

92% des jeunes en emploi travaillent à temps complet. Parmi les femmes en emploi de niveau V, 33% réalisent moins de 32h/semaine. Le temps partiel concerne avant tout les emplois du *commerce* et les *coiffeurs*.

50% des sortants sont embauchés dans leur entreprise d'apprentissage. Les très petites entreprises sont les principaux employeurs des jeunes : 40% travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés. La taille de l'entreprise est liée à la spécialité et au niveau de formation : la moitié des structures accueillant des sortants de niveaux IV et V emploient moins de 10 salariés. Les petites entreprises des métiers de bouche et du BTP gardent plus souvent les sortants.

69% travaillent dans le GFE dans lequel ils ont été formés

65% des sortants de niveau V s'insèrent dans leur GFE de formation. Si 63% des sortants du GFE *Production alimentaire* y sont embauchés, les autres sont salariés dans un champ de GFE élargi et dans des métiers non qualifiés. Il en est de même pour le GFE *Agriculture*. Dans le *Bâtiment second œuvre*, plus de la moitié des sortants en emploi y demeure, mais un quart d'entre eux travaille dans le GFE *Bâtiment travaux publics*. A contrario, 79% des sortants du GFE *Commerce – distribution* s'y sont insérés.

82% des sortants du niveau IV sont insérés dans leur GFE de formation. C'est dans le GFE *Paramédical-social* que le lien emploi - formation est le plus resserré : les sortants y sont embauchés à hauteur de 92%.

Le niveau III conduit à des taux d'emploi à 7 mois élevés et **59% des sortants sont employés dans leur GFE de formation** (les volumes de sortants étant modérés, ces résultats doivent être interprétés avec prudence). Les sortants du GFE *Commerce distribution* demeurent à 62% dans leur GFE de formation, mais le GFE *Tertiaire de bureau & spécialisé* constitue également un débouché. Les deux tiers des sortants du GFE *Paramédical social* y restent en emploi. A contrario, les formés aux métiers de la *Mécanique – automatismes* se placent à part égales dans leur GFE d'origine et dans le GFE *Electricité – Electronique*.

36% de jeunes en recherche d'emploi active

A sept mois, **36% des sortants sont demandeurs d'emploi**. Les jeunes de niveau V sont les plus touchés (la moitié). 30% des jeunes en recherche d'emploi n'ont pas accédé à un poste : il s'agit majoritairement de sortants de niveau V.

Le taux de chômage des hommes et des femmes est comparable aux niveaux IV et V. Les femmes de niveau V sont moins souvent en emploi que les hommes : la part de l'inactivité et des stages de formation continue s'élève à 14% pour elles, contre 6% pour les hommes.

Parmi les jeunes ayant **échoué à l'examen**, 50% sont à la recherche d'un emploi, contre 30% des diplômés.

En conclusion...

En Haute-Normandie, l'apprentissage demeure une voie d'accès à l'emploi favorable pour les jeunes ; sept mois après la sortie, l'insertion s'élève à 56,9% : elle est plus élevée aux niveaux I à IV, plus faible au niveau V (45%). Variable selon les GFE, elle intervient rapidement dès la sortie de formation. 72% des emplois sont pérennes. Malgré l'impact de la conjoncture, la moitié des entreprises, dont une majorité de très petites entreprises, gardent les jeunes qu'elles ont eu en apprentissage.

La VAE en Haute-Normandie

Données issus des travaux de l'observatoire VAE de Haute-Normandie du CREFOR.

L'analyse est basée sur la nomenclature des Groupes formation emploi (GFE).

Profil des candidats à une VAE

En 2009, **64 %** des personnes qui ont **déposé un dossier de recevabilité** auprès d'un certificateur étaient **salariés** contre 30 % demandeurs d'emploi. Les deux tiers des personnes salariées sont *employées* ou *professions intermédiaires*. **Plus d'une personne sur deux (54 %) est âgée de 30 à 44 ans. Les deux tiers** des certifications visées sont de **niveau V (38%) ou IV (26%)**, 27 % de niveau III et 6 % de niveau I et II.

Les femmes représentent 69 % des personnes qui s'engagent dans un parcours VAE. Elles visent principalement une **certification de niveau V** (46,6% des femmes, soit 26,6% des candidats interrogés) tandis que **les hommes** visent majoritairement une **certification de niveau III** (44,4% des hommes, soit 16,0% des candidats interrogés).

Les candidats qui s'engagent dans un parcours VAE proviennent principalement des secteurs : *Santé humaine et action sociale* (37,8%) et *Industries manufacturières* (26,7%).

Le dossier de jury

Deux tiers des candidats déposent le dossier de jury quelle que soit la situation professionnelle. Parmi les candidats qui ont déposé le dossier de jury en 2007, **91% ont été convoqué en jury**. Parmi les candidats qui avaient des remarques à formuler (32%) sur la rédaction du dossier, 56% ont trouvé la rédaction du dossier de validation difficile. Les remarques qui reviennent le plus fréquemment sont liées à la difficulté pour constituer le dossier et le temps à y consacrer.

Accompagnement

52% des candidats déclarent avoir **bénéficié d'un accompagnement** (accompagnement méthodologique, tutorat, conseil auprès d'un professionnel autre que l'accompagnateur etc...). Parmi eux, 67% ont bénéficié d'un **accompagnement individuel**. La **durée de l'accompagnement est inégale selon la catégorie professionnelle** des candidats. Les *employés* bénéficient majoritairement d'un accompagnement de 9 à 16 heures (16,5%) tandis que les *professions intermédiaires* demandent plus souvent moins de 8 heures d'accompagnement méthodologique.

L'accompagnement méthodologique des candidats **facilite l'obtention de la certification** en permettant une **préparation du dossier de jury** dans de bonnes conditions avant le passage

devant le jury. En effet, les deux tiers des personnes accompagnées ont obtenu une VAE totale. En outre, **l'accompagnement permet de maintenir le candidat mobilisé** en réduisant significativement la durée du parcours VAE. En effet, **75%** des candidats accompagnés déclarent avoir déposé le dossier de jury **en moins d'un an**, contre 50% des candidats non accompagnés.

Sur l'ensemble des candidats interrogés : 73,6 % des personnes accompagnées ont déposé leur dossier de jury contre 44,8% des candidats non accompagnés.

Abandon

72% des candidats qui déclarent avoir abandonné leur parcours VAE **n'étaient pas accompagnés**. Deux raisons semblent récurrentes dans la décision d'abandonner sa démarche : le temps à y consacrer et le soutien de la cellule familiale.

Déroulement du jury

Plus des deux tiers (77%) des candidats estiment que le passage avec le jury s'est passé comme on leur avait annoncé. Majoritairement les candidats qui sont passés devant le jury ont un **avis favorable** sur l'épreuve du jury.

Parcours complémentaire

Parmi les candidats qui ont obtenu une **VAE partielle, seulement 31% ont décidé de s'investir dans un parcours complémentaire**. Parmi ces candidats seulement 6% ont choisi de prolonger leur expérience pour repasser devant le jury. La stratégie mise en place est principalement de retravailler le dossier ou de suivre une formation complémentaire pour acquérir les compétences manquantes.

Engagement de la VAE dans le paysage haut-normand

Si l'on rapporte **le nombre de personnes engagées dans un parcours VAE au nombre de personnes actives en emploi** (Recensement de la population 2006) en Haute-Normandie le taux est de **0,3%** (proportion identique à la moyenne nationale)

L'indice d'engagement dans la VAE (*Part de salariés en VAE par GFE / part des actifs au recensement de la population 2006 par GFE*) permet de mesurer l'intensité de l'usage de la VAE par GFE dans le paysage haut-normand. En 2009 la répartition des candidats salariés à une VAE par GFE est la suivante :

4 GFE font l'objet d'un **engagement relativement important** par rapport à la volumétrie des emplois (rapport de 1 à 6) : *Paramédical – Social* (avec 1 103 salariés dans un parcours VAE), *Pêche – Mer* (14 salariés), *Communications – Médias* (14 salariés), *Industries graphiques* (8 salariés).

5 GFE sont l'objet d'un **engagement moyen** par rapport à la volumétrie des emplois (rapport de 0,5 à 0,7) : *Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé* (168 salariés dans un parcours VAE), *Commerce – Distribution* (81 salariés), *Mécanique – Automatismes* (79 salariés), *Entretien – Nettoyage* (67 salariés), *Electricité – Electronique* (37 salariés).

Parmi les 12 GFE qui font l'objet d'un **engagement faible** dans la VAE, le GFE **Transport – Logistique** présente un **fort potentiel pour la promotion de la VAE** car il est le 4ème GFE le plus important avec 61 118 actifs en Haute Normandie.

Les certifications visées

En 2009, **374 certifications** ont fait l'objet d'un dépôt d'un dossier de recevabilité par **2 836 candidats**. Les certifications les plus demandées appartiennent au GFE *Paramédical – Social* avec 52% des candidats recevables.

82 % des femmes se répartissent dans deux GFE (*Paramédical – Social* 65 % et *Commerce – distribution* 17 %) tandis que 80 % des hommes se répartissent dans neuf GFE.

Parmi les 20 certifications les plus demandées, 13 sont classées dans le GFE *Paramédical – Social*. Le reste de ces 20 certifications se répartissent dans 3 autres GFE : 4 certifications dans le GFE *Commerce – Distribution*, 2 certifications dans le GFE *Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé* et 1 certification dans le GFE *Entretien – Nettoyage*.

Certifications les plus demandées en 2009

Diplôme	Specialité	nom
CAP	Petite enfance	206
Diplôme d'Etat	Aide Soignant	204
Diplôme d'Etat	Educateur spécialisé	188
Diplôme d'Etat	Assistant(e) de vie aux familles	138
Diplôme d'Etat	Auxiliaire de Vie Sociale	134
Diplôme d'Etat	Moniteur Educateur	102
Bac Pro	Secrétariat	82
BTS	Assistant de gestion PME PMI	53
Diplôme d'Etat	Aide Médico-Psychologique (DEAMP)	52
Diplôme d'Etat	Auxiliaire de Puériculture (DEAP)	52
BTS	ASSISTANT DE DIRECTION	42
BACPRO	COMMERCE	40
BP	COIFFURE OPT.COLORIST.PERMANENTISTE	37
BTS	MANAGEMENT UNITES COMMERCIALES	37
BACPRO	SECURITE-PREVENTION	35

L'emploi des personnes handicapées en Haute-Normandie

Données issus des travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation des personnes handicapées en Haute-Normandie du CREFOR.

Les Demandeurs d'Emploi en Fin de mois Travailleurs Handicapés (DEFM TH) en 2009

La population des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est une population majoritairement masculine, avec **58,5% d'hommes**.

Plus de la majorité des DEFM TH sont **âgés entre 25 et 49 ans** (à plus de 60% pour les deux départements) et plus d'un tiers ont plus de 50 ans, soit deux fois plus que dans la population totale des demandeurs d'emploi. Les moins de 25 ans ne représentent que 2% des DEFM TH contre 20% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les DEFM TH subissent majoritairement une situation de **chômage de longue durée (plus de 56%)** contrairement à la population totale pour qui la durée du chômage est principalement inférieure à un an (69%).

Caractéristiques des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH)

Dans le secteur privé, les bénéficiaires sont en **majorité des hommes**, soit 66% des BOETH. **Une majorité d'entre eux (56%) ont entre 25 et 50 ans** et 42% ont plus de 50 ans. Les jeunes de moins de 25 ans ne représentent ainsi qu'une minorité parmi les bénéficiaires. Globalement, cette structure des âges correspond à celle des DEFM TH.

Les bénéficiaires sont principalement des personnes qui ont obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour environ 66% ou un AT-MP (accident du travail-maladie professionnelle) pour environ 24%.

90% de BOETH disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI), puis marginalement d'un contrat d'intérim ou à durée déterminée.

Dans le secteur public, les bénéficiaires sont **majoritairement des femmes** (57% environ) et **79% sont âgés entre 40 à 59 ans**, 19% entre 25 et 39 ans.

Ils sont 38% à bénéficier d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, 18% d'une allocation temporaire d'invalidité et 33% sont des agents reclassés ou assimilés.

Les entreprises assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) en 2008

Dans le secteur privé, les **entreprises assujetties** à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) **représentent 66% des entreprises de 20 salariés et plus**. Parmi ces entreprises, 28,7% n'ont recours à aucun emploi direct de travailleurs handicapés.

L'industrie représente le secteur où l'on trouve **le plus grand nombre de travailleurs handicapés** (plus de la moitié en volume pour le département de l'Eure), suivi par les secteurs des *services* (plus du quart) et du *commerce*.

Dans le secteur public, **276 entreprises** sont assujetties à l'OETH, en 2008, dont environ 70% appartenant à la Fonction Publique Territoriale, 25% à la Fonction Publique Hospitalière et le reste à la Fonction Publique d'Etat (part sous-estimée recouvrant uniquement les EPA nationaux, les organismes consulaires, les universités et CROUS).

Le taux d'emploi légal (*caractérise en plus de l'emploi direct de salariés bénéficiaires au sein de l'établissement, l'emploi de personnes handicapées par le biais de la sous-traitance*) **est de 4,46%**. Néanmoins une **disparité entre les départements** de Haute-Normandie est observable (3,78% pour l'Eure contre 4,66% pour la Seine-Maritime). Une **disparité existe également entre les différentes fonctions publiques** (5,17% pour les EPA nationaux, organismes consulaires, universités et CROUS, contre 4,38% pour la Fonction Publique Territoriale).

Effort global de formation entre 2007 et 2009

Il représente l'ensemble des bénéficiaires travailleurs handicapés et tous publics d'actions de formation par financeur. Ainsi, cet effort regroupe les programmes de l'Agéfiph, de l'Etat (Fonds National pour l'Emploi et AFPA), du Conseil Régional (stagiaires rémunérés), de l'alternance et de l'apprentissage ainsi que les formations en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

En Haute-Normandie, l'effort global de formation s'est élevé à **2 767 bénéficiaires** en 2009 pour la population travailleurs handicapés et à 27 907 pour l'ensemble des bénéficiaires. Ainsi, **la part de bénéficiaires TH** qui était de 9% en 2007, a diminué en 2008 (7%) puis est remontée à **10% en 2009**. En France, la part des bénéficiaires TH d'une formation sur l'ensemble des bénéficiaires est passée de 8% à 11% entre 2007 et 2009.

La **part des bénéficiaires TH sur les dispositifs de droit commun** (hors CRP et effort Agéfiph) **est de 4% en 2009** au niveau régional tout comme au niveau national.

Entre 2007 et 2009, en Haute-Normandie, **l'effort global de formation de l'Agéfiph et de l'Etat est en diminution** (passant respectivement de 46% à 43% et de 15% à 12%), tandis que celui du **conseil régional est en augmentation** (atteignant 27% en 2009). Ce **constat est inversé pour l'ensemble du territoire français** sur la même période (augmentation de la part de l'effort de l'Agéfiph et de l'Etat sur l'effort global de formation et baisse constatée pour l'effort de formation du conseil régional).

L'illettrisme en Haute-Normandie

Données issues des travaux de la Mission de lutte contre l'illettrisme du CREFOR.

L'illettrisme, dans quelle mesure... ?

L'illettrisme est un phénomène social qui affecte globalement tous les pays quel que soit leur niveau de développement et leurs systèmes éducatifs, et la France, de son côté, est concernée avec un taux de **9 % de la population métropolitaine des 18-65 ans**. La Haute Normandie se situe au dessus de cette moyenne nationale, citée souvent comme une région parmi les plus touchées.

Toutefois, il n'existe pas de statistiques précises concernant la Haute Normandie et les diverses informations relatives à ce sujet proviennent de différents recoupements régionaux sur des bases chiffrées nationales. Ces éléments apportent davantage des indications, des tendances que des mesures précises sur la réalité car les chiffres varient évidemment selon la définition, restreinte ou large, que l'on donne à la notion d'illettrisme. Malgré tout, ces données n'en restent pas moins des indicateurs à ne pas négliger.

Les seules enquêtes permettant de réelles comparaisons sont issues d'une collaboration étroite avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI). On peut citer l'enquête IVQ de l'INSEE de 2005 ainsi que les résultats des épreuves à la JAPD (Journée d'Appel et de Préparation à la Défense, appelé désormais Journée Défense et Citoyenneté).

Ces enquêtes s'appuient sur la définition donnée par l'ANLCI caractérisant l'illettrisme comme la situation de **personnes de plus de 16 ans, ayant suivi une scolarité en France ou en pays Francophone, et ne maîtrisant pas pour autant les écrits simples de la vie quotidienne**, que ce soit pour lire ou écrire.

Les résultats aux tests de la JAPD, qui concernent chaque année des jeunes filles et garçons de nationalité française âgés de 17 / 20 ans, indiquent des pourcentages supérieurs à la moyenne nationale. Dans la catégorie des « très faibles capacités de lecture » (profils 1, 2, 3 et 4) on atteint un pourcentage de **10,8 % en 2009**. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2008 mais les protocoles des tests ayant changé, il n'est pas possible de conclure à une aggravation du niveau.

Pour les **profils 1 et 2** correspondants à une compréhension très déficiente (proche de l'analphabétisme) le **taux est de 5,1 %** en 2009 en région, la moyenne nationale (métropole) pour cette tranche d'âge étant de 4,5 %. Les **jeunes hommes** sont beaucoup plus touchés que les jeunes filles. L'Eure est légèrement plus affectée (5,3%) que la Seine Maritime (5%). La Haute Normandie se place donc aux derniers rangs des régions juste devant le *Nord-Pas-de-Calais*, la *Picardie* et la *Champagne-Ardenne*.

L'enquête IVQ de l'INSEE montre par ailleurs que le **taux d'illettrisme augmente avec l'âge**. Si les chiffres précédents sont alarmants, ils sont pour autant au plus bas au regard des autres tranches

d'âge et donc susceptibles d'augmenter dans le temps (on passe en effet nationalement de 4,5 % à 14 % de 18 à 65 ans).

Si on ajoute une autre catégorie de lecteurs (5a et 5b), soit les lecteurs médiocres et utilisant peu l'écrit et de toute façon de manière très laborieuse, on doit ajouter 10 % de population supplémentaire, portant à plus de 20 % les individus. Ces lecteurs médiocres peuvent en effet sans pratiques ni formations ultérieures rejoindre les catégories des personnes en situation d'illettrisme. Certains observateurs ajoutent également parfois les lecteurs lents soit 15 % de personnes en plus...

L'enquête IVQ montre que **15 % des personnes en recherche d'emploi relèvent de l'illettrisme**. On doit donc corréliser le taux de chômage particulièrement élevé en Haute Normandie avec le taux d'illettrisme pour expliquer en partie celui-ci, d'autant que la population *moins qualifiée* est sur représentée par rapport à la moyenne nationale, la population des *cadres* étant en contrepartie sous représentée.

Illettrisme et emploi

Concernant les **personnes dans l'emploi**, même si le taux n'est que de 8 % (au lieu de 15 % pour les demandeurs d'emploi), elles correspondent à une catégorie qui rassemble **57 % des 3 millions de personnes en situation d'illettrisme** en France. La grande majorité des personnes en situation d'illettrisme sont donc en emploi mais très inégalement réparties selon les branches et secteurs d'activité. Les domaines les plus concernés sont :

- *environnement et traitement des déchets,*
- *transports terrestres,*
- *métallurgie,*
- *travail des matières premières.*

Soit autant de secteurs fortement implantés et caractéristiques de l'activité de la région.

On peut également citer *l'industrie alimentaire*, bien représentée dans certains bassins d'emploi haut-normands. Ces éléments renforcent le poids potentiel de l'illettrisme régionalement. Ils ne sont pas les seuls.

Par exemple le phénomène de l'illettrisme est particulièrement marqué dans toutes les **régions anciennement industrielles** et ayant subi des crises économiques ou de fortes reconversions. En effet, la période du plein emploi sans nécessité de qualification, n'aurait pas favorisé l'investissement sur les savoirs de base. Certains observateurs considèrent aussi que les décideurs l'auraient entériné presque inconsciemment, développant insuffisamment l'appareil éducatif et formatif.

Aujourd'hui, les emplois industriels, pour des raisons de sécurité, de normes qualité, de traçabilité ou par l'utilisation de technologies sophistiquées, imposent aux opérateurs une **maîtrise minimum des compétences langagières et logicomathématiques**. Et l'exercice de l'activité professionnelle

étant de plus en plus individualisée, il n'est plus possible de faire porter ces compétences sur seulement quelques uns d'une équipe.

Un autre élément d'explication peut également être avancé. Il s'agit de l'attractivité de la région parisienne sur les emplois les plus qualifiés. Si **qualification et non maîtrise des compétences de base** ne sont pas des notions directement liées, elles **interfèrent** malgré tout fortement. En outre, il est vérifié que les personnes en situations d'illettrisme sont moins enclines à la mobilité.

75 % des personnes en situation d'illettrisme parlaient le français à la maison à l'âge de cinq ans. Le fait que le français ne soit pas la langue maternelle n'est pas une cause suffisamment explicative, comme la présence dans une région de populations étrangères non francophones récemment installées.

Il apparaît clairement maintenant au vu des témoignages, des expertises par secteurs, des analyses de terrains comparables que **la problématique de l'illettrisme a un impact sur la situation économique d'un territoire**. Elle doit donc être appréhendée directement, systématiquement et de façon approfondie dans toute étude sur le développement des emplois et des activités d'une région.