



## Edito

Le terme mutations économiques recouvre encore trop souvent les seules restructurations destructrices d'emploi des entreprises ou des groupes industriels et commerciaux. Une mutation, qu'elle soit économique ou autre c'est avant tout un changement qui va peut être devenir ou occasionner une rupture parfois brutale, parfois subie, mais également qui peut, qui devrait être une évolution, l'adaptation de personnes et de systèmes à un nouveau contexte afin de pouvoir continuer à y vivre et à y prospérer.

Le maître mot en matière de mutation, lorsqu'elle est économique est sans doute « prévoir » développer la volonté et le maximum de capacités pour anticiper et s'adapter. Cela signifie en matière de développement économique comprendre ce que seront les besoins de demain, à moyen et long terme pour être prêt à créer ou au moins à monter dans le train de l'innovation.

Et en matière de développement humain associé, d'être en capacité d'anticiper les besoins en compétences nouvelles ou, à tout le moins d'être, branches professionnelles, entreprises, salariés et leurs représentants en situation de se mettre à niveau et d'avancer par le biais de la formation professionnelle continue.

A de rares exceptions les deux approches sont entrelacées et complémentaires et les constituantes majeures du plan stratégique de l'entreprise. La maîtrise du changement qui permet d'éviter la rupture au profit de l'évolution passe par la réalisation de cette complémentarité et de la réalité de la construction de ce plan.

La réussite dans l'adaptation et l'évolution en matière de mutations économiques dépend ainsi de la mobilisation constante et répétée des acteurs.

Philippe DINGEON  
DIRECCTE de Haute-Normandie

## Sommaire

- ☞ pages 1-2
  - ✓ Prospective emploi formation
- ☞ page 3
  - ✓ Enjeu création DIRECCTE
- ☞ pages 4-5
  - ✓ Départs population active horizon 2020
- ☞ page 6
  - ✓ Filière Energies

## « Prospective emploi formation : méthode et démarche concertée »

*Aussi bien pour l'observation des questions emploi et formation, en particulier pour ce qui concerne l'outillage statistique du plan régional de développement des formations, que dans le cadre de l'anticipation des mutations économiques, le CREFOR met en œuvre une démarche prospective qui s'appuie sur une méthode participative d'analyse appropriée et sur des échanges avec un grand nombre d'acteurs.*

### Une définition de la prospective

La prospective doit se comprendre comme un outil de construction des futurs envisageables qu'ils soient séduisants ou non. Elle met en œuvre plusieurs composantes, c'est une démarche systémique. Elle a pour finalités de mieux comprendre les évolutions dans un contexte de transformations des organisations et de l'environnement économique, d'éclairer et d'anticiper les besoins.

Elle est une démarche systémique qui se fonde sur une vision globale des avenir possibles en termes de compétences, d'activités, de formation et s'appuie sur la capacité des acteurs à se mobiliser autour d'objectifs collectifs.

Une ambition pour le CREFOR est de permettre le partage des méthodes, des analyses et des résultats entre les acteurs emploi formation afin de contribuer efficacement à l'aide à la décision par son travail de synthèse et d'accompagnement.

Ce consensus relatif à cette démarche prospective doit répondre aux enjeux qui interpellent chacun des acteurs concernés :

- ☞ optimiser l'offre de formation et accroître les capacités d'anticipation, d'analyse et d'évaluation du système de formation professionnelle ;
- ☞ favoriser une meilleure information dans une logique d'orientation tout au long de la vie ;
- ☞ fluidifier le marché du travail et limiter les tensions sur les recrutements ;
- ☞ identifier les secteurs et métiers, en difficulté, émergents ou en tension ;
- ☞ anticiper les mutations économiques, tant au niveau régional que sectoriel.

La démarche s'applique dans chacun des travaux et réunions de travail pilotées ou copilotées par l'observatoire en particulier dans le cadre du PRDF avec les branches et de l'outillage « anticipation des mutations économiques » avec les territoires.

Elle consiste dans la production d'éléments statistiques organisés pour favoriser le dialogue entre les différents acteurs concernés en dégagant les évolutions clés de court et moyen terme pouvant impacter la relation entre formation et emploi.

### L'outillage statistique PRDF

Appliquer une démarche prospective aux relations emploi formation en région, on pense évidemment au Plan Régional de Développement de la Formation qui aborde ces questions pour une meilleure carte des formations. Le management régional donne toute sa part au temps afin d'appréhender les dimensions qui interfèrent/interagissent dans les relations emploi formation et d'animer la concertation des acteurs économiques et sociaux.

Il faut rappeler ici que les questions de formation et d'emploi s'inscrivent dans des temporalités longues, sans pour autant exclure les phénomènes conjoncturels, d'où la notion de formation tout au long de la vie lien entre formation initiale et formation continue. S'ajoute à cela l'exigence de mieux connaître l'évolution des métiers et des emplois dans leurs contenus. Les relations emploi formation doivent assimiler des facteurs économiques, démographiques, sociaux, technologiques, organisationnels, réglementaires.

Le CREFOR est un lieu d'assemblage des données et des questions posées aussi bien sous un angle d'articulation national – régional – local que sous un angle d'analyse combinatoire formation – marché du travail / insertion – emploi, notamment par l'usage de nombreux outils.

L'organisation et la réussite d'une démarche prospective exigent l'implication des acteurs. Celle-ci fonctionne bien dans le cadre de l'outillage statistique du PRDF et repose sur plusieurs étapes :

- ☞ analyse de l'existant, champ de la réflexion,
- ☞ recherche et analyse des facteurs d'évolution, partage et validation des enjeux et des hypothèses,
- ☞ éléments de prospective à mettre en avant.

Il a été décidé en commun avec la Région que l'outillage PRDF sera « mis à jour » sous une forme plus qualitative que quantitative en organisant en fin d'année des réunions d'animation avec chaque branche professionnelle signataire d'un contrat d'objectif ; sont présents également les représentants de l'Education Nationale, de Pôle Emploi et bien sûr de la Région.

## Brèves

### La 14<sup>ème</sup> édition des « Tensions locales du marché par zone en Haute-Normandie » paraît.

Réalisée par la Cellule d'Analyse des Difficultés de Recrutement (CADRE) et désormais fruit de la collaboration entre la DIRECCTE et le CREFOR, cet outil vise à permettre le repérage des métiers connaissant des difficultés particulières de recrutement, recueillir et exploiter des données statistiques afin d'en réaliser une synthèse opérationnelle au niveau d'une zone d'emploi globalisée et rendre compte d'un marché local de l'emploi.

Les « Tensions Locales du Marché » se présentent sous la forme de douze fiches pour chacune des neuf zones d'emploi globalisées, des deux départements haut-normands et de la région Haute-Normandie.

Après des années de fortes tensions sur de nombreux métiers, qui connaissaient à la fois un fort dynamisme de recrutement et disposaient de peu de main d'œuvre qualifiée, la conjoncture économique a eu pour conséquence d'augmenter le nombre de personnels qualifiés disponibles. Néanmoins, quelques groupes de métiers connaissent encore des besoins en recrutement, en particulier les agents de sécurité, certains métiers du bâtiment et les conducteurs-livreurs.

Le document sera prochainement mis en ligne sur le site du CREFOR.

➔ <http://www.crefor-hn.fr/études/territoires>

### Focus sur « Tourisme et Loisirs »

Focus en Haute-Normandie est une nouvelle collection réalisée par le CREFOR et éditée par la Cité des Métiers.

C'est une synthèse documentaire destinée à permettre l'appropriation des données économiques sur un groupe de métiers (groupe formation emploi - GFE). Ce nouveau produit est destiné aux professionnels, en particulier ceux de l'accueil et de l'orientation (conseillers de la Cité des Métiers, professionnels des AIO et CIO, etc.)

Focus en Haute-Normandie se découpe en six pages sous forme de triptyque. Son concept est un plan identique pour chaque numéro, il est maqueté dans l'optique d'une lecture rapide et transversale :

- 1 Présentation du secteur et tableau de chiffres clés du secteur
- 2 Localisation des emplois
- 3 Caractéristiques des actifs
- 4 Caractéristiques de l'emploi
- 5 Dynamique de recrutement
- 6 Caractéristiques de l'offre de formation

➔ <http://www.crefor-hn.fr/publications/daniel-sanchez-nadine-dudouble/focus-en-haute-normandie-n°0-tourisme-et-loisirs>

Ces réunions s'appuient sur les travaux de l'année précédente issus de réunions de concertation avec les acteurs déjà cités autour des matrices statistiques et des grilles de réflexion préparées par le CREFOR.

Au cours des réunions de concertation, des perspectives ont été pointées en matière d'activité, d'emploi, de qualifications et de formation et des hypothèses ont été formulées. Le groupe de travail se réunit l'année suivante avec pour objectif de se prononcer si ces perspectives sont aujourd'hui toujours pertinentes ou au contraire si elles sont susceptibles de connaître une modification de leur contenu en raison notamment des effets de la crise économique, mais également compte tenu d'autres effets de l'environnement socio-économique susceptibles d'être intervenus depuis.

Par ailleurs, il s'agit de relever le cas échéant de nouvelles perspectives issues de l'accélération, de l'atténuation ou de l'inversion des tendances repérées.

### L'anticipation des mutations économiques

Les évolutions liées à la mise en place des DIRECCTE vont élargir les périmètres du champ des politiques à mettre en œuvre au niveau régional. Ils englobent les thématiques de l'entreprise, de l'économie (concurrence, commerce extérieur), de l'emploi, du travail, de la formation professionnelle. Ils favorisent aussi le développement des logiques transversales autour de thèmes qui se croisent (emploi des seniors, services aux entreprises, filières, emploi/travail, entreprise/emploi...) et nécessitent la mobilisation de l'ensemble des données disponibles sur ces différentes thématiques.

Au sein de la DIRECCTE Haute-Normandie, les modalités de travail des services « études - statistiques - évaluation » (ESE) vont se trouver elles-mêmes modifiées. La configuration renouvelée du service ESE devra s'appuyer sur la structuration d'un partenariat clair et efficace avec les institutions externes les plus impliquées dans leurs champs de compétences.

Le CREFOR s'inscrit dans ce cadre partenarial par la mise en place d'un outillage statistique – élaboré en commun – accompagné de sessions de concertation permettant de mieux comprendre les dynamiques des systèmes économiques locaux dans leur globalité afin d'être en mesure d'anticiper les besoins concernant les emplois qualifiés et plus largement les besoins en ressources humaines des territoires (formation).

La Haute-Normandie, comme tous les autres territoires, n'échappe pas aux évolutions de l'environnement socio-économiques qui revêtent ici un enjeu particulier compte tenu de ses caractéristiques : industrie très présente mais en recul, spécificités économiques notables (chimie et pétrochimie, industrie automobile, logistique...) croissance relativement faible des services, défaut d'attractivité. Bien que forte d'une économie productive et disposant de nombreux atouts, la Haute-Normandie fait face à des enjeux importants.



Pour apporter des éléments d'aide à la décision et à la mise en place de dispositifs, l'outil commun proposera des indicateurs d'opportunité (forces/faiblesses) dans un objectif de diagnostic partagé, matière à réflexion sur les actions à mettre en œuvre et favorisant les comparaisons d'un territoire à l'autre.

Il semble essentiel de veiller à l'articulation avec d'autres outils à l'échelon régional (comme le futur CPRDF) et à l'échelon territorial.

Luc CHEVALIER - Directeur  
Guillaume FOLLEA - Responsable pôle observation et prospective



## Qu'entend-t-on par mutations socio-économiques ?

Ensemble des changements du système économique ayant un impact sur les organisations et les hommes et qui nécessitent une adaptation

Mais aussi...D'après Gérard CASCINO, DIRECCTE Provence ACA

- ➔ Mutations économiques accroissement des échanges commerciaux, des mouvements de capitaux, circulation des hommes et des idées, diffusion de l'information, des connaissances et des techniques
- ➔ Mutations technologiques développement des technologies de l'information et de la communication
- ➔ Mutations organisationnelles économie en réseau (interdépendance et interaction entre acteurs)
- ➔ Mutations réglementaires
- ➔ Mutations démographiques
- ➔ Transformation des systèmes productifs et du travail : la nature des compétences bouge
  - ➔ Moins axée sur la qualité intrinsèque du geste professionnel
  - ➔ Plus tournée vers la résolution de problème
  - ➔ La gestion de l'aléa est une donnée centrale
  - ➔ Nécessité d'une adaptation en continu
- ➔ Le travail se transforme
  - ➔ Dématérialisation
  - ➔ Distanciation
  - ➔ Inter activité
  - ➔ Abstraction
  - ➔ Nomadisme
- ➔ De l'approche « crise » à l'approche compétitivité : mouvement diffus et généralisé
- ➔ Impact différencié sur les territoires
- ➔ Des enjeux d'anticipation
  - ➔ Du prévisionnel prospectif
- ➔ Des enjeux d'adaptabilité
  - ➔ De la réponse du client à la coproduction
  - ➔ De la réactivité à l'anticipation et à la pro activité (le projet porteur d'avenir)
- ➔ Une approche globale de l'innovation comme levier de la création de valeur

<http://www.crefor-hn.fr/publications/dossiers-documentaires/eclairages/10-les-mutations-%C3%A9conomiques-%C3%A9vrier-2009>

# Etre réactif et préparer l'avenir : L'enjeu de la création de la DIRECCTE sur le champ des mutations économiques

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, la DIRECCTE est en place depuis quelques mois en Haute Normandie avec notamment le souci de mettre en place une organisation et des partenariats efficaces pour faire face aux enjeux des mutations économiques.

Depuis le 15 février 2010, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) regroupe les missions exercées antérieurement par les DRTEFP et DDTEFP ( administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ), la DRCCRF ( concurrence), la DRCE ( commerce extérieur ), la DRCA (commerce et artisanat ), la DRT ( tourisme) les services de développement économique et de métrologie des DRIRE, ainsi que le chargé de mission à l'intelligence économique.

Elle s'appuie sur deux unités territoriales, en Seine Maritime et dans l'Eure.

Elle met en œuvre les politiques publiques de soutien au développement des entreprises, à l'insertion professionnelle et au développement de l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et veille à la régulation concurrentielle des marchés.

À côté du pôle travail et du pôle concurrence, elle comporte un pôle « Entreprises, Emploi et Economie », dit « pôle 3E » au sein duquel un service « mutations économiques » a été structuré pour améliorer l'efficacité de l'action de l'Etat en matière de conduite des politiques publiques.

Le choix a été fait de lier organiquement la direction régionale et les deux unités territoriales.

Il s'agit de **créer les conditions organisationnelles** pour :

- ↳ Garantir une réactivité immédiate sur les situations d'urgence (restructurations) et une réponse harmonieuse de l'Etat en Haute Normandie, liée à une répartition optimale des moyens d'intervention.
- ↳ Optimiser l'action publique par un recours parfaitement coordonné aux différents moyens d'intervention des différents services regroupés aujourd'hui au sein de la DIRECCTE (du chômage partiel aux aides à l'innovation et à l'aménagement du territoire, utilisés pour soutenir des projets de développement économiques, en passant par les aides à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences).
- ↳ Etre en capacité de produire une analyse économique, industrielle et commerciale pertinente, immédiate et prospective, en croisant les informations provenant des unités territoriales, du service statistique régional (SEPES), et des autres services (concurrence, développement industriel ...).
- ↳ Assurer la traduction de cette démarche prospective dans la déclinaison des politiques publiques en Haute Normandie sur le champ des mutations économiques en associant les partenaires sociaux et institutionnels, pour tout à la fois répondre le plus efficacement possible aux besoins de court terme et impulser à la vie économique des choix structurants à long terme.

Il s'agit en définitive de ne pas penser la question des restructurations (temps immédiat de la sauvegarde de l'emploi) à côté de la question des mutations économiques (évolution du tissu économique), des ressources humaines (évolution des compétences utiles au tissu économique) ou du développement économique (perspectives plus offensives) mais de construire des approches territoriales intégrées.

La DIRECCTE veut **garantir une intervention adaptée à tous les niveaux économiques** (salarié, entreprise, bassin d'emploi, département, région) et sur tous les temps (court, moyen et long terme).

Lorsque le monde économique se débat dans des difficultés à court terme, nous devons lui apporter notre soutien tout en lui ouvrant des perspectives de long terme dictées par l'intérêt général : Se défendre des difficultés économiques immédiates ne suffit pas, les perspectives de la DIRECCTE se veulent résolution offensives.

Ainsi, tout l'enjeu de la mise en place du pôle « 3 E » de la DIRECCTE sera d'inscrire les outils défensifs immédiats existants au niveau de l'entreprise dans une logique offensive plus large au niveau territorial le plus adapté (du bassin d'emploi à la région). Cet objectif ne pourra être atteint qu'avec un recours accru aux outils de diagnostic et d'analyse internes (autour du Service des Études, Prospective, Évaluation et Statistiques de la DIRECCTE) et externes (tels que les diagnostics d'employabilité proposés par l'AFPA, ou bien la consultation d'observatoires).

La DIRECCTE n'est pas la seule intervenante sur les territoires à proposer des outils permettant d'accompagner et d'anticiper les mutations économiques et n'a pas vocation à faire seule.

Toutefois, en se montrant en capacité d'ouvrir, dans la concertation, des perspectives de long terme aux territoires en difficulté, elle offrira aux partenaires institutionnels (branches, collectivités locales, Pôle emploi, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, AFPA et c...) un cadre prospectif qui permettra à chaque intervenant d'accroître l'efficacité de ses propres dispositifs.

L'un des premiers sujets sur lesquels cette volonté prend tout son sens est la question de la revitalisation des bassins d'emploi touchés par de grands licenciements économiques.

Cette obligation financière à la charge des plus grandes entreprises qui procèdent à des licenciements économiques aujourd'hui est mobilisée pour contribuer à créer les emplois durables de demain, et nul doute que le bénéfice organisationnel de la création de la DIRECCTE permettra d'offrir de meilleures perspectives en la matière, sur les territoires récemment mis à mal.

Bernard LEMOINE  
DIRECCTE – responsable pôle 3E

## Principaux outils de la DIRECCTE sur le champ des mutations économiques

	Favoriser le reclassement des salariés victimes de licenciements économiques	Eviter les licenciements économiques	Favoriser le développement et la compétitivité des entreprises
↳ Réagir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cellules de reclassement</li> <li>- Allocation temporaire dégressive</li> <li>- Négociation et suivi sur le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi</li> <li>- Conventions de revitalisation</li> <li>- Conventions de formation et d'adaptation du Fonds National de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômage partiel</li> <li>- Activité partielle de longue durée</li> <li>- Négociation et suivi sur le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi</li> <li>- Conventions de formation et d'adaptation du Fonds National de l'emploi</li> </ul>	Actions collectives de développement économique
↳ Construire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (<i>aide au conseil</i>)</li> <li>- Au plus long terme, bénéficie des actions offensives de développement économique et de développement des compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (<i>aide au conseil</i>)</li> <li>- A plus long terme, bénéficie des actions offensives de développement économique et de développement des compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (<i>aide au conseil</i>)</li> <li>- Engagements de Développement de l'emploi et des compétences dont Actions de développement des compétences Et Contrats d'études prospectives</li> <li>- Conventions de revitalisation</li> <li>- Fonds Européen de Développement régional / recherche et développement</li> </ul>

## Brèves

### Le PAREB

L'élaboration du PAREB 2 (Plan d'Action à l'Education de Base) touche à sa fin.

Les cinq groupes qui se sont penchés sur les 5 grandes orientations du PAREB 2 et dans lesquels le Crefor a participé, ont remis à la Chargé de mission auprès du préfet de région leurs conclusions.

Plus particulièrement, le groupe 5 piloté par le Crefor conjointement avec la DRJSCS et qui travaille sur la question du développement de la qualité de l'offre de formation, se réunira une dernière fois le 8 juillet.

Il doit finaliser ses propositions par l'inscription et l'articulation d'une évaluation à ses recommandations.

La présence de Monsieur Laurent Barbe, expert de ces questions, sera une aide précieuse à cette élaboration.

Le nouveau PAREB doit être porté à la signature début septembre.

**L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme** envisage de financer une groupe de travail national constitué par des Centres de ressources illettrisme volontaires, pour développer et rendre plus opérationnel le référentiel CCSP « compétences clés en situation professionnelle ».

Le Crefor qui travaille en région déjà en ce sens, souhaite pouvoir y participer.

### «Eclairage»

Le numéro 19 de la collection «Eclairage» est paru avec pour thème «La reconnaissance des certifications en France et en Europe».

Il est téléchargeable sur notre site sur :

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Eclairage19.pdf>

# L'emploi en Haute-Normandie : 35 % de départs de fin d'activité d'ici 2020

L'étude réalisée conjointement par le CREFOR et l'INSEE répond à un objectif qui est de tenter d'appréhender la question du renouvellement des populations actives dans les secteurs d'activité haut-normands par une entrée complémentaire mettant en avant l'estimation quantitative de l'intensité du flux de sorties d'activité dans les secteurs d'activité et les caractéristiques du tissu économique haut-normand, son dynamisme et ses spécificités. Ainsi, le renouvellement des actifs ne se pose pas qu'en termes de flux mais également en termes d'enjeu en fonction des situations, selon que les activités impactées sont en évolution positive ou négative et que leur ancrage territorial est ou non remarquable.

Bien entendu, le travail réalisé ne prédit pas le nombre de postes à pourvoir d'ici 2020, issu des volumes de départs estimés.

Il présente en l'état actuel des choses une cartographie sectorielle du vieillissement des actifs, étant entendu que d'autres paramètres sont nécessairement à prendre en

compte tels que l'évolution des politiques publiques, l'évolution de la conjoncture économique et les choix même des acteurs économiques en matière de renouvellement.

Au vu des tendances démographiques, les actifs de plus de 55 ans seraient davantage représentés au sein de la population régionale à l'horizon 2020 et certains secteurs sont déjà impactés plus que d'autres.

Selon la situation économique de chaque secteur, les besoins en renouvellement seront à relativiser. Les premiers touchés seraient des secteurs de l'industrie : la majorité d'entre eux étant fragiles, les départs pourraient n'être que partiellement remplacés. A contrario, dans les activités de services qui connaissent une croissance de l'emploi, les départs susciteraient d'importants besoins de renouvellement venant s'ajouter aux recrutements liés aux besoins économiques.

Pour la méthodologie, se référer à l'étude disponible sur le site de l'INSEE et du CREFOR. Lettre d'AVAIL n°96, juillet 2010.

## Les emplois par secteur et les actifs à l'horizon 2020 en Haute-Normandie

### Tertiarisation de l'emploi et recul industriel

Répartition des actifs par grands domaines d'activité en Haute-Normandie en 1999 et 2006

	Haute-Normandie		France métropolitaine
Agriculture, pêche	19 283	3,1	2,7
Industrie	141 626	23,4	19,9
Construction	49 216	6,2	6,9
Commerce	85 775	12,1	12,0
Services	416 689	55,3	58,5
Total des emplois	712 589	100	100

La majorité des emplois haut-normands se concentre dans le domaine des services. La région se caractérise par une forte spécialisation industrielle.

En 2006, le nombre d'emplois en Haute-Normandie est de 712 589, et a augmenté de 5,5% par rapport à 1999 mais à un rythme moindre qu'au niveau national (+7,3%).

Fort de ses spécificités, l'industrie (1,3 fois plus représentée qu'au niveau national) apparaît nettement surreprésentée avec 20% des emplois contre 15% mais son activité est en net recul (13 000 salariés de moins au cours de la période 1999-2006). La part de l'emploi industriel dans l'économie régionale perd quatre points entre les deux recensements.

A l'inverse les activités de commerce et des services sont moins représentées en région avec 70,5% des actifs contre près de 75%. En revanche, la part de l'emploi progresse de trois points entre 1999 et 2006.

Le secteur de la construction voit également son poids se renforcer.

Les secteurs de la santé, action sociale, de l'administration publique, de l'éducation, du commerce de détail, réparation et de la construction sont les cinq premiers employeurs de Haute-Normandie, rassemblant 308 433 actifs, soit 43,3% du total. Au total, les dix premiers secteurs regroupent 65% des emplois régionaux et renforcent leur poids dans l'économie régionale.

La Haute-Normandie est un territoire aux spécificités économiques marquées, essentiellement de nature industrielle : combustibles et carburants (près de cinq fois plus représenté qu'au niveau national), pharmacie parfumerie entretien, chimie caoutchouc plastique, industrie automobile, industrie des produits minéraux, industrie des composants électriques et électroniques, industrie des équipements mécaniques.

Dans l'industrie, le premier secteur est celui de la chimie, caoutchouc, plastiques qui occupe 2,9% de l'emploi total. Tous les secteurs de l'industrie voient leur part reculer entre 1999 et 2006, à l'exception d'un : la pharmacie parfumerie entretien.

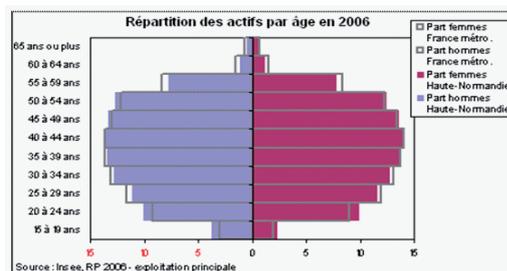
### A l'horizon 2020, près de deux actifs sur dix auront 55 ans ou plus

Au 1er janvier 2006, le nombre d'actifs résidant en Haute-Normandie est de 842 633. A l'horizon 2020, et selon différentes hypothèses, le nombre d'actifs haut-normands pourrait varier entre 812 000 et 858 000.

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.

Les projections de population active 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 et un « creux » démographique apparaît dans la classe d'âge des 35 à 44 ans (de 27,2% à 24,8%). Enfin, les projections montrent un net renforcement de la proportion des individus âgés de 55 ans ou plus dans la structure de la population active, passant de 9,5% à 11,8%.

L'hypothèse d'une remontée du taux d'activité des actifs âgés de 60 à 64 ans conduirait à une évolution de leurs effectifs de 9 535 en 2006 à 64 647 en 2020 représentant ainsi 7,5% du total des actifs en 2020. Le volume total des actifs haut-normands atteindrait ainsi 858 000 individus dépassant alors le nombre d'actifs de 2006 (842 633).



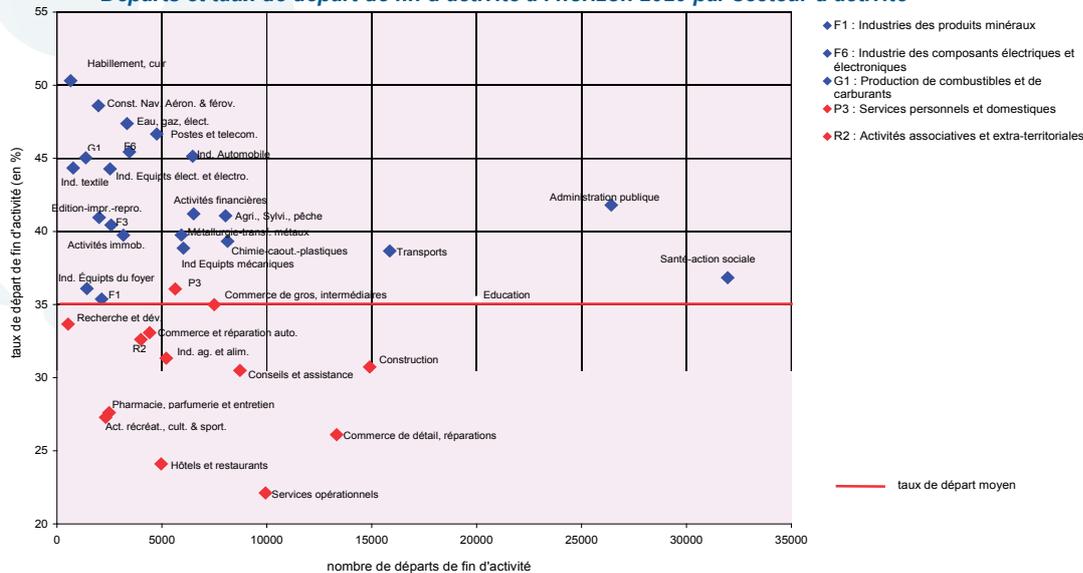
## Les départs de fin d'activité à l'horizon 2020

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 qu'au niveau national. D'ici 2020, il y aurait 35% de départs en Haute Norman-

die parmi les 712 589 actifs en emploi en 2006, soit 16 635 départs annuels.

Une classification en 4 groupes sectoriels a été élaborée en fonction de l'intensité des sorties estimées de l'emploi.

### Départs et taux de départ de fin d'activité à l'horizon 2020 par secteur d'activité



#### Groupe 1 : secteurs les plus touchés par le vieillissement de la population avec des taux de départ très élevés à l'horizon 2020

C'est principalement dans l'industrie que l'on trouvera les **taux de départ les plus élevés**. Il s'agit des secteurs de l'habillement, cuir (50,3% de départs à l'issue de la période 2006-2020), de la construction navale, aéronautique et ferroviaire (48,6%), de l'eau, gaz et électricité (47,4%), de l'industrie des composants électriques et électroniques (45,4%), de l'industrie automobile (45,1%), de la production de combustibles et carburants (45%), de l'industrie textile (44,3%) et des industries des équipements électriques et électroniques (44,3%).

Certains secteurs possèdent une spécificité régionale : **industrie automobile, industrie des composants électriques et électroniques**. Ces secteurs, confrontés simultanément à un fort taux de départ et à une baisse de l'emploi risquent d'être fragilisés.

#### Groupe 2a : autres secteurs industriels en recul concernés par la problématique du renouvellement

Ces secteurs seront concernés par un nombre important de départs d'actifs (les taux de départs sont supérieurs au taux de départ moyen) sans être pour autant les plus exposés. Il s'agit des secteurs de l'édition imprimerie reproduction (40,9% de départs d'ici 2020), des industries du bois et du papier (40,4%), métallurgie et transformation des métaux (39,8%), chimie, caoutchouc plastiques (39,3%), industrie des équipements mécaniques (38,9%) et industrie des équipements du foyer (36,1%).

Tous ces secteurs ont connu une baisse de l'emploi salarié sur la période 1999-2006.

#### Groupe 2b : Forts besoins de renouvellement dans les activités de services créatrices d'emploi

Dans les secteurs les plus vieillissants du domaine des services, les taux de départs seront assez élevés et supérieurs à la moyenne.

Les secteurs de l'administration publique (41,8% de départs) et de la santé action sociale (36,8%) qui sont les deux secteurs les plus importants en termes d'emploi sur la région seront particulièrement concernés par la problématique des départs tant en proportion qu'en volumes (respectivement 1 761 et 2 131 départs en moyenne par an).

Le secteur des transports étant une spécificité régionale, l'enjeu du renouvellement sera d'autant plus important compte tenu de son ancrage territorial marqué.

#### Groupe 3 : secteurs moins touchés par le vieillissement de la population avec des dynamiques hétérogènes

Les secteurs de ce groupe seront moins touchés par le vieillissement et

leur taux de départ serait, pour la grande majorité d'entre eux, inférieur à la moyenne régionale. Ils ne connaissent pas tous la même évolution de l'emploi salarié.

Dans certains, l'emploi a augmenté entre 1999 et 2006 : *commerce de gros* (35% de départs à l'issue de la période 2006-2020), *commerce et réparations automobiles* (33,1%), *construction* (30,7% de départs ; 18% d'emplois supplémentaires), *conseils et assistance* (30,5%) et *pharmacie parfumerie et entretien* (27,6% ; 16% d'emplois supplémentaires).

Les autres secteurs sont en déclin : agriculture (41,1% de départs à l'issue de la période 2006-2020), industrie des produits minéraux (35,4%), éducation (35,3%), activités associatives (32,6%) et industries agricoles et alimentaires (31,3%).

#### Groupe 4 : secteurs très jeunes, peu de besoin en renouvellement mais des créations d'emplois

Ces secteurs possèdent les **taux de départs les plus bas** et ont connu de fortes croissances d'effectifs (l'emploi salarié a augmenté entre 11% et 26% entre 1999 et 2006) sont dans le domaine des services et du commerce : *activités récréatives, culturelles et sportives* (27,3% de départs à l'issue de la période 2006-2020), *commerce de détail, réparations* (26,1%) *hôtels et restaurants* (24,1%), *services opérationnels* (24,1%).

Guillaume FOLLEA  
Responsable du pôle observation et prospective

### Le vieillissement des actifs : zoom sur les métiers

Tous secteurs d'activité confondus, les catégories de professions les plus touchées par le vieillissement des actifs en 2006 sont en les **agriculteurs** (60% d'actifs ont plus de 45 ans en 2006), suivis des **artisans, commerçants et chefs d'entreprises** (52,3%) puis des **cadres et professions intellectuelles supérieures** (44,1%). A l'inverse, les catégories des employés, des professions intermédiaires et des ouvriers affichent toutes des proportions d'actifs âgés de 45 ans et plus inférieures à la moyenne régionale.

Certaines, nombreuses en effectifs, feront face par conséquent à des volumes de sorties très élevés d'ici à 2020 : c'est le cas notamment des *aides à domicile aides ménagères travailleuses familiales, assistantes maternelles gardiennes d'enfants familles d'accueil, adjoints administratifs de la fonction publique, nettoyeurs, les conducteurs routiers et grands routiers, secrétaires*.

Certaines professions industrielles, moins nombreuses apparaissent également vieillissantes : *monteurs qualifiés d'ensembles mécaniques, tuyauteurs industriels qualifiés, chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés, soudeurs qualifiés sur métaux*.

## Agendas

Les actions de professionnalisation qui se dérouleront au CREFOR en septembre - octobre :

### Actions de formation :

➔ Action 1.2 La prospective, mythe ou réalité : des principes à la pratique de la prospective emploi-formation-insertion  
13, 14, 27 et 28 septembre

Cette action s'adresse tout particulièrement aux décideurs, acteurs de la prospective emploi-formation, collaborateurs ayant une fonction de chargé d'étude avec comme mission d'animer une réflexion prospective pour leur structure.

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 5.1. Apporter des outils d'appui à la parentalité dans le cadre du décrochage scolaire  
16, 17 septembre ; 8 octobre ; 10 décembre

Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr / jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

➔ Action 5.5. Intervenir en entreprise : l'ingénierie pédagogique  
29, 30 septembre ; 24, 25 novembre

Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr / jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

➔ Action 1.1. L'outil statistique, élément d'éclairage de l'environnement  
5 et 6 octobre à Evreux

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

➔ Action 5.2. Favoriser les activités de lecture  
11, 12 octobre ; 6 décembre

Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr / jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

➔ Action 4.2. Accompagner les évolutions professionnelles et les mobilités dans les parcours  
14, 15 octobre ; 9, 10 novembre

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

### Mardis pédagogiques :

➔ Mardi pédagogique 5 – Des outils pour les savoirs de base : lecture – écriture - calcul  
21 septembre, de 9h30 à 17h30  
Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr

➔ Mardi pédagogique 6 – Découverte de « Transférance » et « Pass'avenir »  
19 octobre, de 14h à 17h  
Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr

Informations complémentaires sur les actions du programme :

<http://www.crefor-hn.fr/dossiers/programme-2010>

Télécharger le bulletin d'inscription :  
[http://devel.crefor-hn.fr/sites/default/files/Bulletin\\_inscription.pdf](http://devel.crefor-hn.fr/sites/default/files/Bulletin_inscription.pdf)

## Filière Energies : soutenir les projets régionaux

### Un rapport du Conseil Economique et Social Régional

En cohérence avec le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire de Haute Normandie (SRADT) adopté fin 2006 qui dans son axe quatre prévoit « une gestion durable et performante des déplacements et de l'énergie », le CESR de Haute Normandie a adopté à l'unanimité en janvier 2007 les propositions du rapport intitulé « les énergies en Haute-Normandie ». (rapporteur : M. Gérard LISSOT, actuel Président du CESR). Il s'agissait d'établir un bilan de la production et de la consommation d'énergies en Haute-Normandie et d'envisager les perspectives stratégiques, économiques, sociales et environnementales découlant de cette situation et de ses évolutions prévisibles.

Au même moment, au niveau national, était mené, sous la présidence de M. Jean SYROTA et dans le cadre de la Commission Energie du Centre d'Analyse Stratégique du Gouvernement Français, un rapport de réflexions et de synthèse sur « les perspectives énergétiques de la France à l'horizon 2020-2050 » qui fut publié en septembre 2007. Les acteurs économiques ont en effet, à cette époque, modifié leur perception de la problématique de l'énergie. Chacun a alors pris conscience que celle-ci allait être à la fois plus rare, donc plus chère, dans un contexte de croissance mondiale historiquement élevée et de réchauffement climatique annoncé.

En dépit du constat concernant les effets négatifs d'une économie trop carbonée sur le climat, les énergies renouvelables ne peuvent en l'état actuel se substituer à la totalité des énergies fossiles, le défi est donc aujourd'hui de trouver la meilleure complémentarité entre les différentes sources d'énergie disponibles. La mise en concurrence des différents acteurs contribue à l'émergence de solutions énergétiques nouvelles, mais ne suffira pas à relever les défis économiques et environnementaux auxquels notre Société doit faire face, la fédération des compétences des entreprises les plus concernées par la question de l'énergie peut apporter une contribution utile à cet objectif.

Prenant conscience de cette situation et adhérant à la notion de « pôle régional des énergies » proposé par le rapport du CESR Haute-Normandie, les parties prenantes à un tel projet ont décidé de se structurer en tant que « filière d'excellence », s'inspirant ainsi de ce qui a déjà été réalisé, au niveau régional, dans les domaines de l'aéronautique et de l'automobile. Ainsi naissait le 21 septembre 2009, l'association « Energies Haute-Normandie »

### La filière énergies Haute-Normandie

La filière rassemble des entreprises implantées en région Haute-Normandie et qui ont leurs activités principales dans le domaine de la conception, la production et distribution d'énergies et la maintenance des systèmes énergétiques. Elle rassemble également le Conseil Régional, l'Etat, le Rectorat pour la recherche et la formation et les services liés au développement industriel et au développement durable, les Universités de Rouen et du Havre et des Ecoles d'ingénieurs comme l'INSA et l'ESIGELEC. D'autres membres ont rejoint la filière comme la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie et certaines organisations professionnelles comme la CGPME.

Son ambition est d'apporter aux acteurs régionaux, les outils et ressources permettant de réaliser sur notre territoire les projets qu'ils portent. Il s'agit également de contribuer notamment aux actions menées par les Pouvoirs Publics (Etat, Collectivités Territoriales, organisations consulaires, ...) pour accroître l'attractivité et développer le territoire haut-normand en agissant dans les domaines de notre compétence.

Les entreprises de la filière adhèrent à l'idée développée par le rapport du CESR « les énergies en Haute Normandie » de faire de cette région, qui dispose des atouts nécessaires, "un leader" dans le domaine de l'énergie. Elle est déjà de facto la première du secteur en France par la taille et la diversité de ses activités. Cette approche répond à un double objectif : servir le territoire tout en renforçant des entreprises déjà performantes, les deux étant étroitement liés.

Conformément à la notion de « bouquet énergétique » développée par les Pouvoirs Publics, la filière consciente de leur nécessaire complémentarité, est le point de rencontre privilégié de toutes les formes d'énergie présentes en Haute Normandie tout en préservant l'indépendance de chacun de ses membres par le strict respect des lois et règles en matière de concurrence. La filière reconnaît que seuls le développement harmonieux et la complémentarité des différentes formes d'énergies peuvent permettre de répondre aux besoins futurs de notre planète.

### Priorité à l'emploi et à la formation

Parmi tous les sujets auxquels les membres de la filière ont décidé de s'attaquer, il en est deux qui constituent une priorité : l'emploi et la formation. En effet, depuis de très nombreuses années, un grand nombre d'études confirment que les emplois liés à la croissance verte et à l'énergie en particulier, constituent en nombre et en qualification, de véritables opportunités professionnelles et d'insertion. Dans le même temps, d'autres études confirment que ces emplois ne seraient pas vraiment nouveaux mais des compétences nouvelles à apporter à des métiers existants et en particulier dans les secteurs du bâtiment, des biocarburants ou de la biomasse. Qu'en est-il au juste en Haute-Normandie ? y-a-t-il des gisements d'emplois méconnus ? A ces questions, la filière apportera des réponses concrètes par une étude annuelle menée en concertation avec les pouvoirs publics et acteurs de l'emploi sur le territoire régional. Cette contribution sera versée au sein d'un observatoire emploi-formation installé par la filière et auquel le CREFOR contribuera.

A l'issue de ces travaux, l'association et ses membres conduiront des actions dans deux directions : la proposition de formations à mettre en place afin de répondre aux besoins des entreprises et ce en adaptant le P.R.D.F et la valorisation de certains métiers faisant l'objet de difficultés de recrutement ou dont l'image sur le marché de l'emploi nécessiterait de conduire des actions spécifiques. Sur ce dernier point, des travaux conduits par l'association a révélé que la plus part des métiers de l'énergie se situaient dans les entreprises industrielles alors que la perception de bon nombre de personnes intéressées renvoyait à des métiers tertiaires. Changer les perceptions et informer sur ce que sont ces métiers constituent ainsi l'un des axes de communication retenus par les membres de la filière pour les trois ans à venir.

### Une GPEC énergies en Haute-Normandie

En conclusion, l'association s'est organisée pour relever ces deux défis que sont la création d'emplois et la mise en place de formations adaptées aux besoins des entreprises dans le domaine des énergies. Pour une mise en place durable d'un processus vertueux conduisant à ces buts, les dirigeants de la filière initieront très prochainement une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en Haute-Normandie.

**Peut-être souhaitez-vous vous y associer. Dans cette perspective, nous nous invitons à vous manifester par mail auprès de son Délégué général à l'adresse suivante : [energieshn@gmail.com](mailto:energieshn@gmail.com).**

Christophe DEBOIS  
Délégué Général  
Energies Haute-Normandie

« Ressources Emploi Formation » est une publication gratuite du CREFOR  
Directeur de publication : Luc CHEVALIER  
Réalisation : Agnès ERCOSMAN

