



16 questions sur l'emploi
et la formation
en Haute-Normandie

Observatoire Régional Emploi Formation

Les dossiers /1

CREFOR de Haute-Normandie
Association
98, avenue de Bretagne
BP1152 - 76176 ROUEN - Cedex 1
Président :
Jean-Luc VINAULT
Directeur de la publication :
Luc CHEVALIER
Conception graphique :
Perroquet Bleu
Tél. 02 32 76 31 31
Juillet 2002
Prix : 10 euros
ISSN en cours

16 questions sur l'emploi et la formation en Haute-Normandie

• Avant-propos du Président du CREFOR

• Le système de formation : quelle efficacité ?	7
1 Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ?	8
2 Les jeunes formés trouvent-ils de l'emploi dans la région ?	16
3 Les diplômés et les titres correspondent-ils à l'évolution des métiers et des emplois ?	22
4 Quelle est la situation de l'illettrisme ?	28

• Le marché du travail : quel fonctionnement ?	33
5 Quel rôle les contrats aidés ont-ils dans l'insertion professionnelle ?	34
6 Quels métiers embauchent le plus ?	40
7 Quelles tensions sur le marché du travail ?	44
8 Quels sont la place et le rôle de l'intérim dans l'emploi ?	50

• L'emploi : quelles évolutions ?	57
9 Quels effets l'évolution de la pyramide des âges aura-t-elle sur l'emploi ?	58
10 Quels enjeux de la formation professionnelle continue pour la mobilité professionnelle ?	62
11 Égalité des chances d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes : réalité ou illusion ?	68
12 Quels enjeux pour l'artisanat ?	74
13 Quels emplois crée l'industrie ?	80
14 Quels effets les mutations du monde agricole ont-elles sur l'emploi ?	86
15 Quels emplois tertiaires aujourd'hui ?	92
16 Quelles actions sur le territoire pour le maintien et la création d'emplois ?	98

• L'analyse de la relation emploi-formation comme outil d'aide à la décision	104
• Liste des acteurs rencontrés	108
• Liste des sigles utilisés	110
• Les instances du CREFOR	112

Ce dossier n° 1 de l'OREF de Haute-Normandie a été réalisé par Guillaume FOLLEA (questions 1-2-3-4-6-7-12-13-16) et Guillaume LAURENT (questions 5-8-9-10-11-14-15), chargés d'études. Nous remercions les membres du Comité Technique et Scientifique de l'OREF pour la participation à la relecture des fiches.

Dans le cadre du contrat de plan 2000-2006, l'État et la Région ont exprimé leur volonté de refonder l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) et d'en confier la mission au CREFOR.

Association loi 1901, le CREFOR réunit dans une structure originale les partenaires sociaux (employeurs et salariés), les utilisateurs ainsi que l'État et la Région, financeurs du projet.

Ainsi, l'ensemble des acteurs du système de formation professionnelle haut-normand se trouve en situation de se concerter pour développer un outil commun d'appui, d'expertise et de veille en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

Chacun des acteurs dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle sait aujourd'hui que l'adéquation parfaite emploi-formation est une chimère. Et chacun est aussi conscient qu'il doit prendre des décisions, agir, avancer dans un contexte où l'avenir est dominé par l'incertain.

Aussi, le plan de travail de l'OREF a été développé pour fournir aux acteurs des outils d'aide à la décision. Produire des analyses prospectives ou dynamiques comme celles sur les tensions du marché du travail relève de cette logique.

Il lui faut pour cela analyser les éléments structurants de la demande de formation sur le territoire haut-normand, accompagner les réflexions sur les nouveaux rôles de la formation et sur l'évolution de l'offre de formation dans la perspective de la formation tout au long de la vie. Ce plan de travail s'articule autour de trois axes :

- Mettre en place un système d'informations statistiques régional pour l'aide à la décision des acteurs en matière de formation professionnelle, en particulier l'État et la Région.
- Accompagner les groupes d'acteurs locaux (pays, communautés d'agglomération...) dans l'émergence de dynamiques locales sur la formation et le développement de l'emploi.
- Engager des travaux thématiques au plan régional portant sur des secteurs d'activités ou des thèmes transversaux.

« 16 Questions sur l'Emploi et la Formation », première production de l'OREF, représente un premier pas dans la réalisation concrète du plan de travail. « 16 questions » et non pas « 16 réponses ». Un titre un peu provocateur pour le lecteur non averti.

En interpellant l'ensemble des acteurs régionaux, ce dossier a pour objectif d'initier une réflexion collective, de développer une culture commune, de construire les bases d'un constat collectif et partagé des éléments de la relation emploi formation.

À travers la diversité des thèmes abordés, à travers les questions posées et les faits identifiés, nous souhaitons susciter vos questions, réactions, interrogations en tant qu'acteurs dans ces domaines.

Elles nous permettront d'être, dans les prochaines productions du CREFOR à l'écoute de vos interrogations et pertinents dans les réponses que nous apporterons.

Notre champ d'action est la relation formation-emploi. Notre finalité est bien l'emploi, élément central de l'intégration, de la participation à la société et somme toute, de la citoyenneté.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un élément essentiel d'anticipation de l'évolution des qualifications, et des évolutions démographiques pour une croissance durable. Il nous faut nous appuyer, en particulier, sur la validation des acquis et des expériences professionnelles au regard de la situation particulière de la Haute-Normandie au plan de la qualification de ses actifs, comme au plan de la production de qualification. Dans les branches professionnelles comme dans les territoires, les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle se trouvent face à des enjeux conséquents de modernisation du système (efficacité, cohésion sociale), de développement de l'appétence de la formation, d'articulation du système entre branches et territoires, comme entre individus et entreprises. Investissement immatériel, facteur déterminant de performance, la formation est une composante stratégique de la réussite individuelle et collective.

De même, l'amélioration nécessaire des réponses aux attentes des chômeurs et leur accompagnement participe au développement de l'emploi. La mise en place de programmes d'actions de formation et d'orientation concertés facilitera ces démarches. Elle passe d'abord par une meilleure connaissance partagée des réalités régionales, préalable à une meilleure complémentarité des actions, en particulier, des institutionnels et des partenaires sociaux.

Vous l'aurez compris, ce premier document n'a d'autre ambition que de jeter les bases d'une action sur le long terme.

Le CREFOR, avec l'OREF, vous invite, à travers lui, à participer à l'élaboration d'un cadre de réponse collectif pour répondre aux interrogations individuelles et collectives sur l'emploi en Haute-Normandie.

Le Président du CREFOR

Jean-Luc Vinault

Le système de formation : quelle efficacité ?

1 Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ?



2 Les jeunes formés trouvent-ils de l'emploi dans la région ?



3 Les diplômes et les titres correspondent-ils à l'évolution des métiers et des emplois ?

4 Quelle est la situation de l'illettrisme en Haute-Normandie ?

Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ?

Le système de formation a pour objectif de mener le plus grand nombre d'individus en situation de pouvoir s'insérer dans le monde du travail et de permettre à chacun de progresser et s'adapter aux conditions de son environnement professionnel, voire d'en changer. Il doit permettre également aux entreprises de disposer des compétences nécessaires à leur développement. En Haute-Normandie, ce sont plus de 440 000 élèves et étudiants en formation initiale qui constitueront, demain, les forces vives de la région.

Le système de formation intervient dès la première année de l'école et tout au long de la vie, il s'inscrit donc dans la durée. En cela, il engage autant de financeurs, de prescripteurs et de publics que de besoins. De l'enseignement général à la formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi en passant par l'apprentissage, les dispositifs d'éducation et de formation sont multiples. En termes de formation continue, les actions de la Région constituent un dispositif majeur.

Marquée par son histoire économique et socioculturelle où la culture du travail a souvent primé sur la culture du savoir, la Haute-Normandie rattrape progressivement le « retard d'instruction » de sa population qui accède de plus en plus aux études et particulièrement aux études supérieures. C'est un enjeu qui s'inscrit directement dans le constat de l'élévation continue du niveau de qualification des emplois. Mais l'on constate encore que certains jeunes « échappent » au système éducatif.

Un autre enjeu est géographique et les conditions d'accès à la formation ne sont pas toujours homogènes d'un territoire à l'autre. Le système de formation doit permettre à l'ensemble de la population de s'instruire également, où que l'on réside.

440 000 élèves et étudiants en formation initiale

Une démographie défavorable au système éducatif

L'académie de Rouen accueille **439 268 élèves et étudiants** (y compris relevant du Ministère de

l'Agriculture) inscrits en formation initiale répartis dans les différents cycles ainsi que dans les filières d'apprentissage (plus de 14 200 individus). Près de **49 000 étudiants poursuivent des études supérieures** dont près de 30 000 dans les filières universitaires.

- Il faut ajouter à ces 439 268 élèves ou étudiants, environ 250 ins-

crits dans les filières relevant du Ministère de la Jeunesse et des Sports et environ 600 relevant du Ministère des Affaires Sociales¹.

L'académie compte 1 963 établissements du premier degré et 318 établissements du second degré (collèges et lycées). Au total ce sont 2 281 établissements (hors filières agricoles) qui se répartissent

¹ Ces effectifs sont difficiles à chiffrer avec précision, il faut donc les considérer avec précaution.

Effectifs en formation initiale en Haute-Normandie année 2001-2002
(2000-2001 pour les inscrits dans l'enseignement supérieur)

	Effectifs Haute-Normandie	En %	Évolution sur un an
Premier degré	194 592	44,3 %	-1,5 %
Second degré	183 299	41,7 %	-1,7 %
1 ^{er} cycle	104 414	23,8 %	-2,3 %
Second cycle GT	48 347	11 %	-0,6 %
Second cycle Pro	23 481	5,3 %	-1,6 %
Enseignement spécial	3 773	0,8 %	-7,3 %
Enseignement relevant du Ministère de l'Agriculture	3 284	0,7 %	+0,7 %
Enseignement supérieur	47 112	10,7 %	-3,6 %
Universités	29 689	6,7 %	-4,5 %
IUFM	2 404	0,5 %	+4 %
Écoles d'ingénieurs	2 521	0,6 %	+4,8 %
Écoles de commerce	1 615	0,4 %	-24,8 %
Écoles paramédicales et sociales	2 500	0,6 %	-
Classes préparatoires	1 290	0,2 %	-7 %
STS	5 643	1,3 %	-1,1 %
Autres	1 510	0,3 %	+14,8 %
Apprentissage (tous ministères)	14 265	3,2 %	+4,3 %
Total	439 268	100 %	-1,7 %

Source : Rectorat de Rouen - SPRESER, BCP

² Lire question 2 « Les diplômes et les titres correspondent-ils à l'évolution des métiers et des emplois? »

sur le territoire dont 1500 en Seine-Maritime et 781 dans l'Eure. Plus de 90 % de ces établissements sont publics.

En outre, l'Académie est constituée de 50 structures de formation par apprentissage (dont 40 CFA) ; deux Universités (Le Havre et Rouen), 4 Instituts Universitaires de Technologies (IUT), 7 Instituts Universitaires Professionnalisés (IUP), un Institut Universitaire de Formation des Maîtres (IUFM), un Institut des Sciences Appliquées (INSA).

En termes d'évolution des effectifs, le **ralentissement de la croissance démographique** (entre 1990 et 1999, la Haute-Normandie a perdu 8 % de ses moins de 15 ans, l'Eure 4 %) se ressent de plus en plus dans le système éducatif en Haute-Normandie. Les effectifs du premier degré affichent une baisse régulière depuis

1991, ceux des collèges depuis la rentrée 1996. Cette phase de recul devrait se prolonger. La légère reprise de la natalité en 1995 et la hausse de la scolarisation en maternelle n'ont pas encore suffi à compenser la baisse sensible des effectifs du primaire. Le nombre de lycéens a commencé de décroître depuis la rentrée 2000, cette tendance devrait s'accélérer. Enfin, les effectifs de l'enseignement supérieur sont en phase de diminution.

À la session 2000, il y a eu 15 656 diplômes CAP et BEP délivrés, plus de 15 980 baccalauréats (général, technologique ou professionnel) et 2340 BTS. En outre, près de 11 000 diplômes ont été délivrés par l'université (données 1999).

En Haute-Normandie, les **enjeux du système de formation initiale** sont de permettre aux jeunes d'at-

teindre le niveau de formation le plus pertinent pour s'insérer sur le marché du travail bien entendu mais également de favoriser l'élévation générale du niveau de formation, dans un contexte d'élévation croissante des qualifications des emplois². Certains indicateurs traduisent encore le « retard » de la région en matière de formation initiale.

En premier lieu, **les jeunes Haut-Normands redoublent un peu plus fréquemment** que l'ensemble des élèves français en général. Par ailleurs, on note un phénomène **de départs en cours de cycle** dans le second degré. Enfin, l'académie de Rouen connaît **une moindre réussite à l'examen du baccalauréat** et le taux d'accès au baccalauréat³ est en région plus faible qu'au niveau national. L'ensemble de ces éléments

³ Taux d'accès au baccalauréat : pourcentage d'une génération titulaire du baccalauréat

Diplômes délivrés dans l'académie de Rouen à la session 2000
(1999 pour l'université)

	Nombre de diplômes délivrés
CAP et BEP	15 656
Baccalauréats	15 980
BTS	2 340
Diplômes universitaires	10 965
Autres	908
Total	45 849

Source : Rectorat de Rouen - SPRESER, BCP

	Haute-Normandie	France
Taux de redoublement en Seconde générale (2001)	18,3 %	16,9 %
Taux de redoublement en Terminale générale (2001)	15,9 %	13,7 %
Déficit des passages de la 4 ^e à la 3 ^e (rentrée 2000)	1 000	-
Déficit des passages de la 2 nd e pro. à la Term. BEP (rentrée 2000)	175	-
Taux de réussite au baccalauréat général (2001)	75,1 %	79,4 %
Taux d'accès au baccalauréat toutes séries (2001)	60,4 %	61,9 %

Source : Rectorat de Rouen, SPRESER, BCP - Cahier d'Aval n° 59, juillet 2001

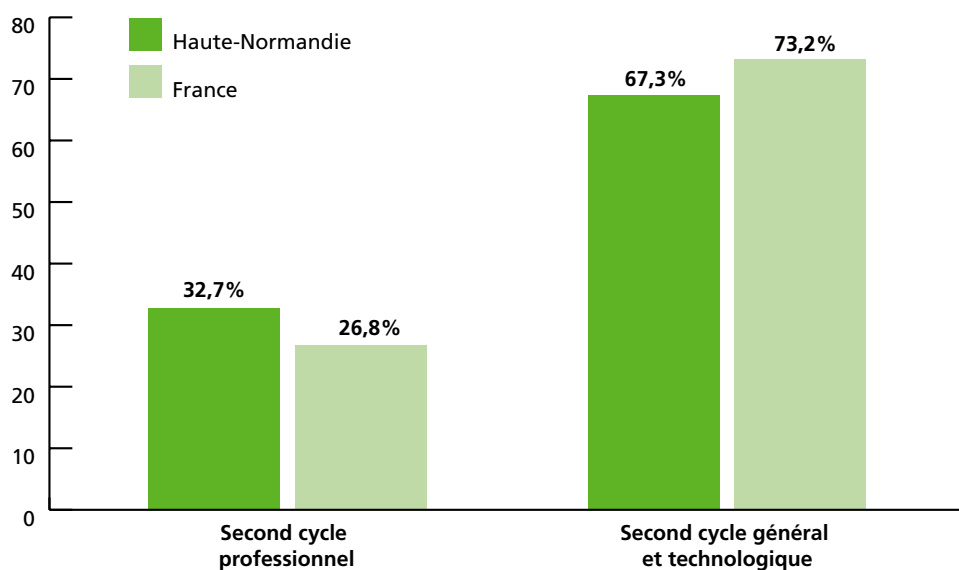
a pour incidence notamment, d'une part d'exposer un certain nombre de **jeunes sortants non diplômés** partis rejoindre le monde professionnel au **risque de chômage** en période de basse conjoncture, d'autre part d'entraîner un **déficit de certaines filières** qui expriment des besoins ainsi qu'un **déficit d'accès aux études supérieures**. Autant de préoccupations auxquelles le systè-

Un système éducatif marqué par l'enseignement professionnel

me éducatif doit répondre. **L'enseignement professionnel dans le système éducatif de formation initiale haut normand occupe une place importante.** Outre les 14 265 apprentis régionaux, 23 481 élèves sont répartis dans les lycées

professionnels auxquels s'ajoutent 3 284 élèves ou étudiants poursuivant des formations agricoles. Au total, 41 030 jeunes sont inscrits dans des filières professionnelles ou agricoles en formation initiale. Si l'on tient compte uniquement des effectifs non apprentis et non inscrits dans les filières agricoles, **31 % des élèves Haut-Normands qui suivent un second cycle sont inscrits**

Part des inscrits en second cycle professionnel et en cycle général et technologique parmi les inscrits en second cycle en Haute-Normandie et en France



Source : Rectorat de Rouen - SPRESER, BCP

⁴ Niveaux VI et Vbis: sortants de la classe de 3^e ou avant, des classes de CAP ou BEP avant l'année terminale;

Niveau V: sortants de l'année terminale de CAP ou BEP ou abandonnant la scolarité en 2nde ou 1^{re};

Niveau IV: sortants de la classe terminale (avec ou sans le bac) ou abandonnant la scolarité une ou deux années après le bac;

Niveau III: sortants avec un diplôme bac + 2 (DUT, BTS, DEUG...);

Niveau II et I: sortants avec un diplôme de 2^e ou 3^e cycle universitaire ou des grandes écoles.

dans une filière professionnelle contre moins de 26 % pour la France entière.

Confirmation de la plus grande « inclination » des élèves Haut-Normands à suivre un enseignement professionnel, le **taux d'accès au baccalauréat professionnel en région atteint 11,9 % contre 10,8 % pour la France** (session 2000). Ce taux s'élève respectivement à 29,2 % et 32,6 % pour le baccalauréat général.

Les apprentis, une population toujours croissante

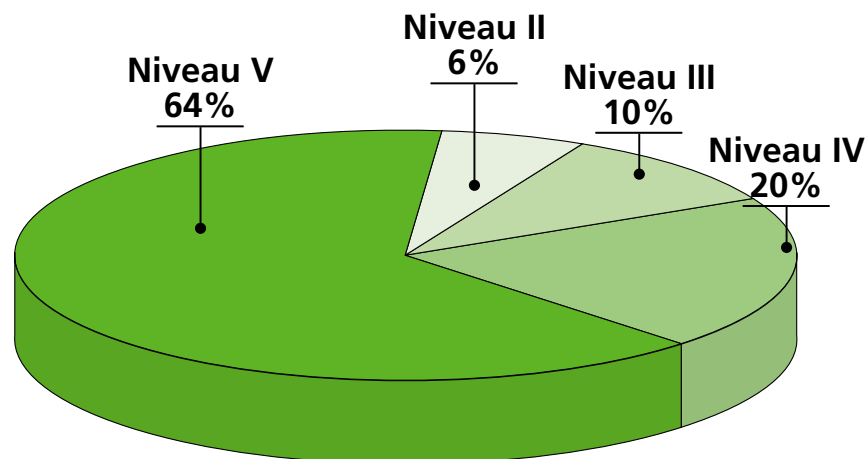
La formation en apprentissage permet aux jeunes de 16 à 25 ans **d'apprendre un métier** au sein d'une entreprise tout en acquérant une qualifica-

tion professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre, en suivant des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Du CAP au diplôme d'ingénieur, l'apprentissage permet l'accès à un large éventail de diplômes. La région Haute-Normandie finance pour l'essentiel le fonctionnement des CFA par une subvention annuelle, leurs démarches « qualité » et leurs investissements d'équipements. Au cours de l'année scolaire 2001-2002, **14 265 apprentis sont inscrits** dans les CFA. Près des **deux tiers d'entre eux dans des filières de niveau V (CAP/BEP)**, 20 % de niveau IV (Baccalauréat, Brevet professionnel) et 16 % de niveau III (BTS) et II (diplôme d'ingénieur)⁴. Les effectifs en appren-

tissage connaissent une **évolution positive et constante** depuis 1992, avec néanmoins un **léger ralentissement** du rythme de croissance à partir de 1998. Ce ralentissement est lié essentiellement à l'amorce de la **baisse des effectifs dans les filières de niveau V** qui passent de 9347 à la rentrée 1999 à 9133 à la rentrée 2001.

Le niveau V est le seul à connaître cette tendance baissière, tandis que **les niveaux supérieurs continuent d'enregistrer des augmentations significatives d'inscrits** d'année en année. À titre d'illustration, les apprentis de niveau IV, III et II sont passés de 847 à la rentrée 1992-1993 à plus de 5000 à la rentrée 2000-2001.

Répartition des effectifs en Apprentissage en Haute-Normandie pour l'année 2001-2002 selon le niveau de formation



Source: Conseil Régional de Haute-Normandie - Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La formation professionnelle continue : pour les demandeurs d'emploi et pour les salariés

Le champ de la formation continue est vaste et complexe à appréhender dans son exhaustivité. On peut distinguer deux grands types d'actions : les actions à destination des demandeurs d'emploi dont la Région et l'État constituent les principaux financeurs, les actions à destination des salariés, financés en grande partie par les entreprises.

Pour les demandeurs d'emploi, c'est la possibilité d'engager une démarche visant à l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Pour les salariés, c'est adapter ou faire évoluer ses compétences en vue de progresser dans son emploi ou bien d'en changer.

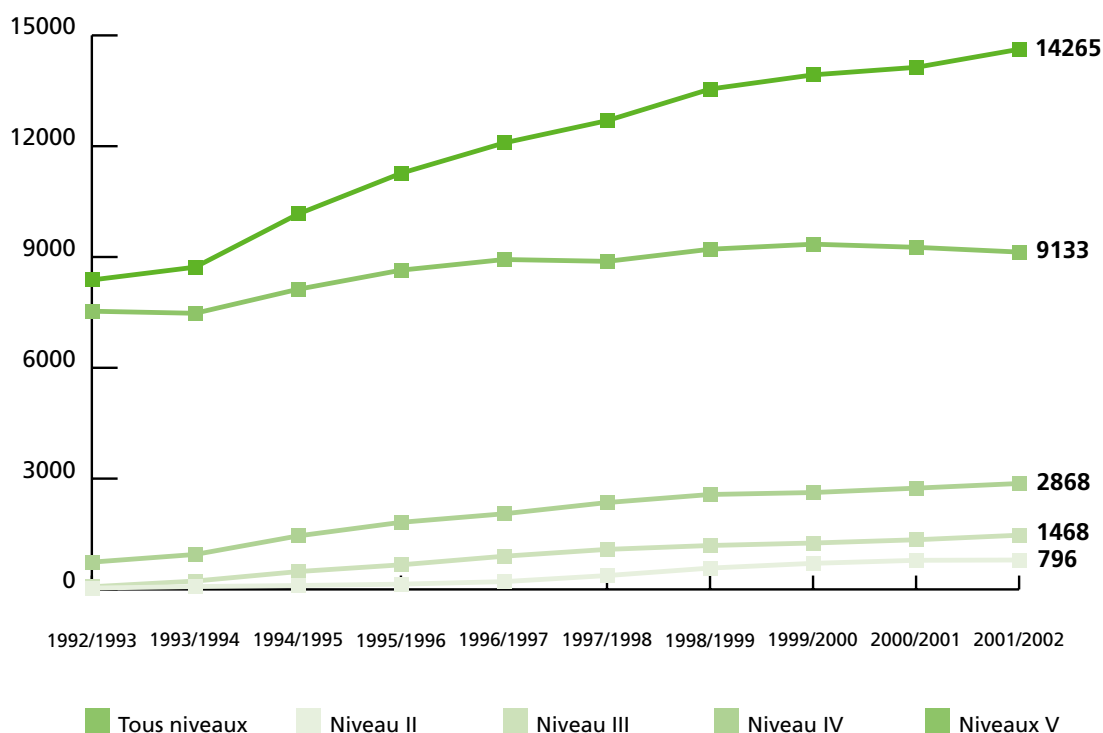
Plus de 9 000 stagiaires du programme régional de formation professionnelle continue, dont 7 000 jeunes

La Région Haute-Normandie a consacré en 2001 plus de 50 millions d'euros

(coûts de fonctionnement et rémunération des stagiaires) à la formation professionnelle continue pour la mise en œuvre de près de **600 stages en faveur de 9 293 personnes, dont 95 % sont à la recherche d'un emploi.** 6 580 stagiaires ont bénéficié d'une rémunération. Au total, ce sont plus de 6 000 000 d'heures de formation qui ont été dispensées par les organismes conventionnés.

- Ces stages sont de deux ordres : **préqualifiants** pour enclencher un parcours d'insertion ou de réinsertion, **qualifiants** permettant aux stagiaires

Évolution des effectifs en Apprentissage en Haute-Normandie selon le niveau de formation



Source : Conseil Régional de Haute-Normandie - Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage

⁵ Entreprises de plus de 10 salariés

d'obtenir une qualification, le plus souvent validée par un diplôme.

C'est en priorité aux jeunes Haut-Normands de moins de 26 ans que sont destinées ces actions. Ces jeunes représentent 6857 stagiaires, soit 74 % des entrants.

L'action régionale étant prioritairement axée sur **l'insertion professionnelle** des individus en difficultés (absence de qualification, éloignement durable de l'emploi...), le niveau de formation des stagiaires traduit naturellement leur besoin de formation: près des deux tiers d'entre eux ne possèdent pas de qualification (niveaux Vbis et VI). Au dispositif mis en œuvre par la Région s'ajoutent ceux **de l'État** à destination des demandeurs d'emploi.

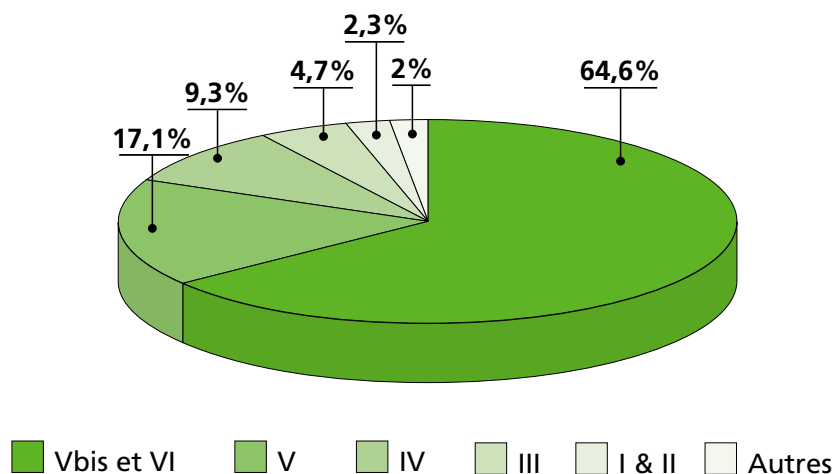
Parmi ces dispositifs, le **Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE)** qui permet aux demandeurs d'emploi menacés par le chômage de longue durée de bénéficier de formations. Le SIFE a concerné plus de **1500 personnes en Haute-Normandie** pour l'année 2001. En outre, **l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)** accueille près de **1600 demandeurs d'emploi** sur des programmes de formation qualifiante.

La formation continue des salariés

La formation continue des salariés est difficile à quantifier de façon exhaustive

compte tenu de la multiplicité des intervenants, financeurs ou prescripteurs. Elle est financée pour une partie par les **entreprises** qui versent à des organismes agréés - les **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** - une **contribution comprise, selon leur taille, entre 0,15 % et 1,5 % des salaires versés**. En réalité, certaines entreprises dépassent largement cette obligation (dont les plus grandes) et le taux national de participation des entreprises à la formation professionnelle atteint 3,18 % pour l'année 2000⁵. La plus grande part de ce financement est utilisée à la mise en œuvre des **plans de formation** des établissements ainsi que des dispositifs de **Congé Individuel de Formation (CIF)**.

Répartition des stagiaires du programme régional de formation professionnelle selon le niveau de formation (déclaré par les entrants)



Source : Conseil Régional de Haute-Normandie - Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage

L'État, les administrations publiques et les collectivités territoriales constituent les autres financeurs de la formation continue. Par ailleurs, le salarié lui-même peut être amené à supporter le coût de sa formation.

En Haute-Normandie, ce sont ainsi 220 000 individus⁶ qui, au cours de l'année 2000, ont suivi une session de formation dans l'un des organismes (publics ou privés) de la région, pour une durée moyenne de 82 heures par bénéficiaire.

Parmi les nombreux enjeux de la formation continue, l'un deux consiste dans **le degré d'implication du salarié dans l'initiative de son propre parcours de formation**. L'enquête « Formation continue 2000 » réalisée par le CÉREQ sur la base de l'Enquête Emploi de l'INSEE constate **qu'un tiers des formations ayant un objectif d'ordre professionnel sont réalisées à l'initiative du formé**. Proportion suffisante ou non ? Toujours est-il qu'elle laisse une marge « d'autodétermination » qui peut s'inscrire dans une réflexion plus globale sur **l'éducation permanente et la formation tout au long de la vie**.

Un autre enjeu concerne l'accès des personnes à la formation. L'enquête du Céreq montre que le système de formation continue en France demeure fortement **dépendant des acquis à la sortie de la formation initiale**. Ainsi, ce sont les individus les plus diplômés qui accèdent le plus à la formation. Corollairement à ce constat, les **catégories socioprofessionnelles les plus élevées** (cadres, professions libérales) **bénéficient d'un meilleur taux d'accès à la formation continue** (supérieur à 50 %) que les catégories d'employés et d'ouvriers (entre 10 % et 30 %). En outre, les travailleurs indépendants possèdent le taux d'accès le plus faible de toutes les catégories d'actifs.

La taille de l'entreprise enfin constitue incontestablement, soit un frein, soit un accélérateur de l'accès à la formation. Les salariés des petits établissements, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, sont nettement désavantagés par rapport à leurs collègues des grandes entreprises. ■

Pour en savoir plus

- « *Un panorama de la formation continue des personnes en France* », BREF CÉREQ n° 172, février 2001, CÉREQ
- « *La formation des adultes réalisée dans les GRÉTA de l'Éducation nationale - Bilan 1999* », Note d'Information 01.27, Ministère de l'Éducation Nationale
- « *Les centres de formation des apprentis en 1999-2000* », Note d'Information 01.17, Ministère de l'Éducation Nationale
- « *La formation professionnelle en 2000* », Inffo flash, janvier 2002, Centre Inffo
- « *L'année économique et sociale en Haute-Normandie - bilan 2000* », Cahier d'AVAL n° 59, juillet 2001, INSEE
- « *Niveau de formation de la population, des disparités locales qui restent bien marquées* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie n° 11, janvier 2002, INSEE
- Tableaux Économiques de Haute-Normandie 2001 (TEHN), avril 2002, INSEE
- Programme Régional de Formation Professionnelle Continue 2001-2002, Région Haute-Normandie

⁶ Ce nombre est à interpréter avec précaution car un salarié est compté autant de fois qu'il suit une session de formation. Source DRTEFP, bilan pédagogique et financier des organismes de formation.

Les jeunes formés trouvent-ils de l'emploi dans la région ?

La Haute-Normandie, avec 40 % de sa population âgée de moins de 30 ans contre 38 % au niveau national, est une région plutôt jeune. Ces individus constituent et constitueront dans les années à venir une force de travail à la disposition de l'appareil productif.

Savoir si les jeunes formés trouvent de l'emploi dans la région, c'est avant tout la confronter aux autres régions en tentant de déterminer la qualité de l'insertion professionnelle et, dans une perspective plus large, de vérifier sa capacité à retenir ces jeunes aux différentes étapes de leur vie et donc à mesurer son attractivité par rapport aux autres régions.

La notion d'attractivité d'un territoire peut s'appréhender par l'observation des migrations des populations. Elle pose les questions d'une part de la capacité de la Haute-Normandie à mettre à la disposition de ses jeunes un dispositif de formation suffisant, d'autre part de sa capacité à accueillir et proposer en quantité et en qualité les emplois.

La relation emploi formation ici prend tout son sens, en ce qu'elle vise à rapprocher l'offre de compétences (la formation) de l'appareil productif (les emplois).

11 % de la population active au chômage... et plus de 20 % des jeunes parmi les demandeurs d'emploi

Avec un total de **76 450 demandeurs d'emploi** de catégorie 1¹ (données CVS) fin janvier 2002, la situation du chômage en Haute-Normandie est plus défavorable qu'au niveau national. Ainsi, **le taux de chômage² est porté à 11,1 %** de la population active contre 9,1 % dans la France entière. Cette différence de deux points est d'ordre structurel.

- Le taux de chômage

dépasse 12 % voire 13 % dans les zones d'emploi de Fécamp, Dieppe et Le Havre.

Dans ce contexte, **les jeunes Haut-Normands sont particulièrement concernés par les difficultés d'insertion professionnelle puisqu'ils représentent plus d'un cinquième (20,9 %) des demandeurs d'emploi** de la région fin janvier 2002, alors que cette proportion n'est que de 16,6 % au niveau national. En outre, les jeunes Haut Normands apparaissent plus affectés par la dégradation de la situation de l'emploi depuis les derniers mois. En un an, ils constituent la catégorie ayant enregistré **la plus**

forte progression de demandeurs d'emploi, soit +12,1 % (10,2 % en France). Dans le département de l'Eure, ce sont près de 24 % de jeunes demandeurs d'emploi supplémentaires qui se sont inscrits à l'ANPE.

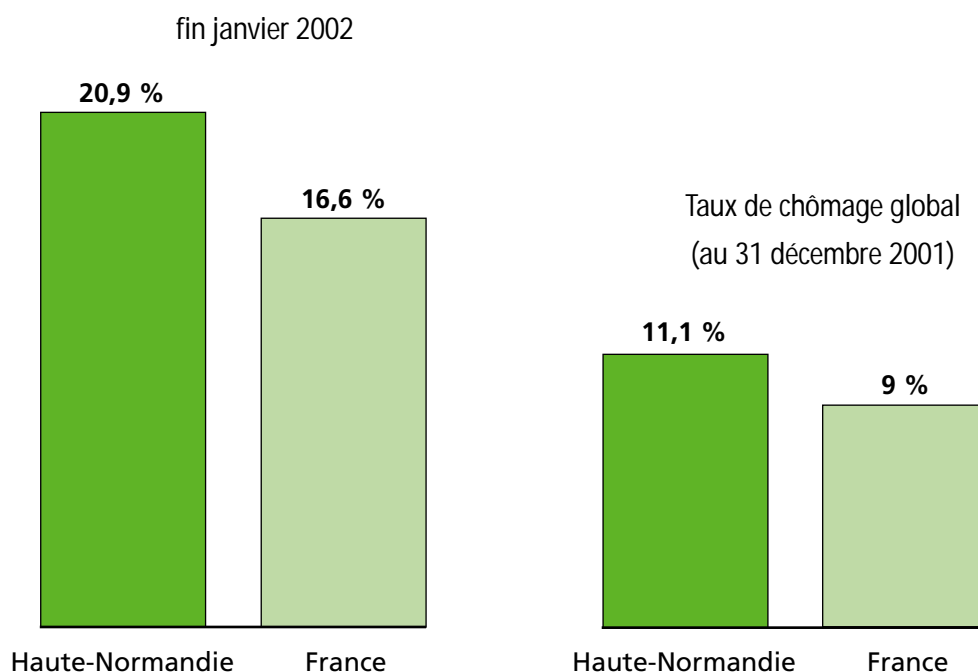
La structure industrielle de la région constitue un élément d'explication de la surreprésentation du chômage des jeunes : région de **grands établissements**, ceux-ci ont tendance plus que d'autres à réduire en forte proportion leurs effectifs en période de conjoncture ralentie et à s'abstenir de recruter.

- Notons cependant que dans certaines zones, des jeunes peuvent être au

¹ Demandeurs d'emploi de catégorie 1 : immédiatement disponibles recherchant un emploi à temps plein et à durée indéterminée et n'ayant pas travaillé plus de 78 heures au cours du mois précédent.

² Le taux de chômage est défini par l'INSEE sur la base de l'Enquête Emploi d'après la définition du Bureau International du Travail (BIT) pour lequel est déclaré chômeur toute personne à la recherche d'un emploi, immédiatement disponible et n'ayant pas travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence.

Part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi en Haute-Normandie et en France



Source : DRTEFP, DEFM catégorie 1 - Taux de chômage au sens du BIT

³ Voir question 8 « Quelles sont la place et le rôle de l'intérim dans l'emploi? »

chômage sans être forcément éloignés du monde professionnel, grâce à l'intérim³.

Pour les jeunes Haut-Normands, les trajectoires professionnelles ne sont pas toujours aisées

⁴ Caractérisées notamment par moins de trois mois passés au chômage durant les 3 premières années de vie active

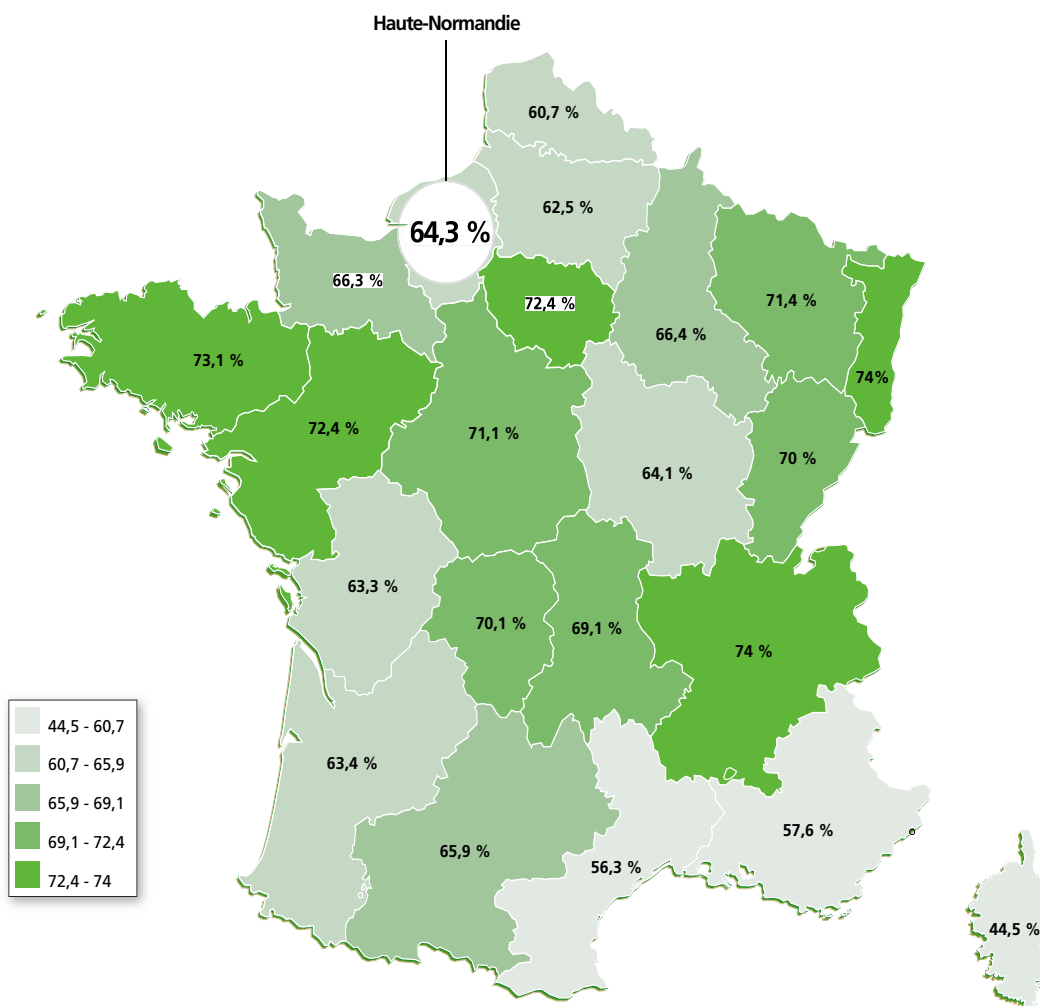
D'après l'enquête effectuée en 2001 par le Céreq (voir en fin de fiche "Pour

aller plus loin"), près de **68 % de la génération des jeunes Français** sortis de formation initiale en 1998 (tous niveaux et toutes spécialités confondus) ont commencé à travailler presque immédiatement après leur sortie du système éducatif et de façon durable, sans connaître, ou très peu, de situation de chômage. Mais **cette proportion n'atteint qu'un peu plus de 64 % parmi les jeunes Haut Normands...**

Ainsi, même si les effets de la **reprise économique** ces dernières années ont facilité l'accès à l'emploi des sortants de formation, la Haute-Normandie est marquée par un certain déficit d'insertion professionnelle. On le sait, **l'insertion professionnelle est fortement liée au niveau de diplôme⁵** et il apparaît, selon l'enquête du Céreq que **les jeunes Haut-Normands sortants de niveau CAP-BEP** sont, davantage que

⁵ Sur le rôle du diplôme dans l'insertion professionnelle, lire la question 3 « Les diplômes et les titres correspondent-ils à l'évolution des métiers et des emplois? »

Part des trajectoires d'accès rapide⁴ à l'emploi parmi les jeunes Haut-Normands sortis de formation initiale en 1998 (en % des jeunes sortis)



Source : Enquête Génération 98, Céreq

Moyenne France entière : 67,8 %

dans d'autres régions, marqués par le **chômage et la précarité**. Cette observation prend d'autant plus de sens dans une région où la part des inscrits dans ces filières est supérieure au niveau national et lorsque l'on sait que l'académie de Rouen arrive au cinquième rang pour la proportion de sortants sans qualification⁶.

Un jeune sur six a quitté la région entre 1990 et 1999

Entre 1990 et 1999, 155 000 individus sont arrivés en Haute-Normandie tandis que 178 000 en sont partis, induisant une **perte « nette » pour la région de 23 000 personnes**. Un tiers

des échanges se font avec l'Île-de-France.

C'est particulièrement entre 20 et 35 ans que les échanges migratoires sont importants. Ainsi, ce sont **plus de 62 000 jeunes qui ont quitté la région entre 1990 et 1999**, soit 17 % de leur population totale de 1990. Pour les individus de ce groupe d'âge, le **déficit migratoire s'élève à près de 14 000**.

La recherche d'un premier emploi joue un rôle prépondérant dans les migrations des jeunes et ce sont plus de **19 000 jeunes actifs âgés de 25 à 29 ans qui sont partis travailler hors de la région** entre les deux recensements. À l'inverse, la Haute-Normandie n'en a accueilli que 14 500, soit un déficit

migratoire de - 4 700, représentant une « **perte nette** » d'un jeune actif sur vingt.

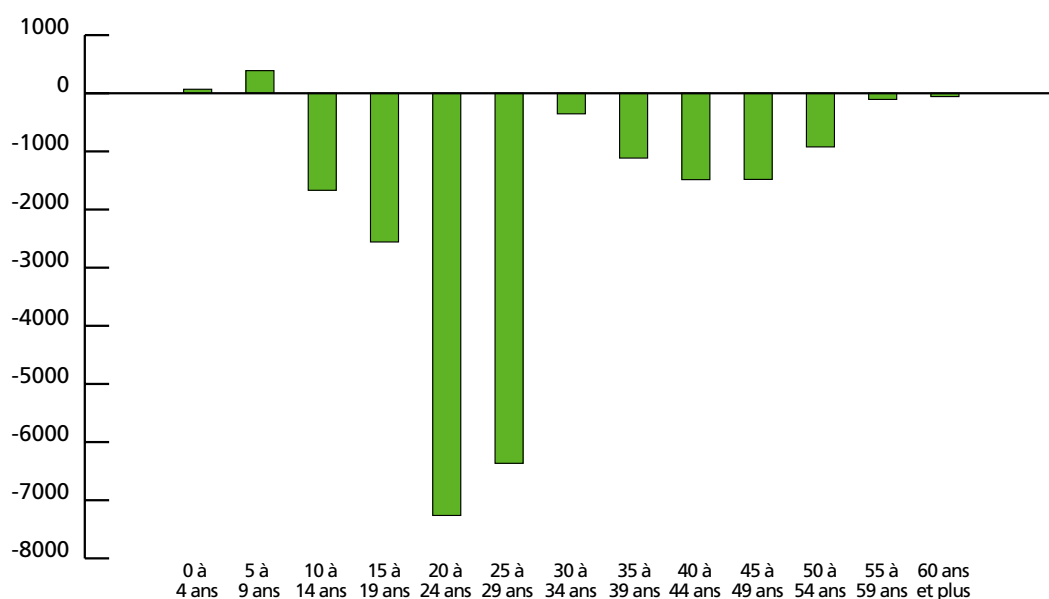
- **L'île de France** ainsi que les régions méridionales sont les premières « inspiratrices » de ces départs.

La poursuite d'études, en amont de la recherche du premier emploi, constitue également une composante majeure des migrations. Ainsi, plus de **30 % des étudiants actuels qui résidaient en Haute-Normandie en 1990 ont choisi de poursuivre leurs études hors de la région**, la très grande majorité d'entre eux quittant la Haute-Normandie pour s'installer dans leur région d'études⁷. À l'inverse, seuls 15 % des étudiants

⁶ Géographie de l'École, n° 7, octobre 2001, Ministère de l'Éducation Nationale

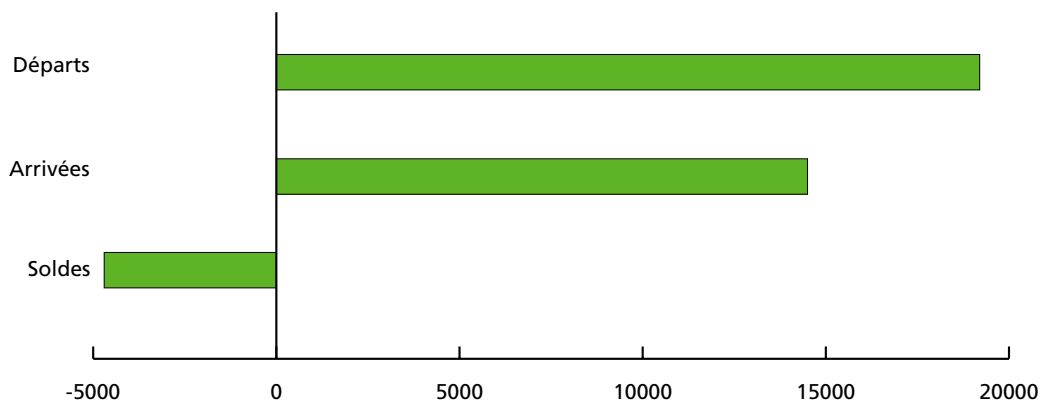
⁷ Lors du recensement de la population de 1999, il a été demandé pour la première fois aux étudiants de préciser leur lieu d'études. L'exploitation croisée des lieux de résidence, lieux d'études et lieux de résidence au 1^{er} janvier 1990 a permis de produire ces résultats.

Soldes migratoires par groupes d'âges en Haute-Normandie entre 1990 et 1999



Source : Recensement de la population 1999, INSEE

Entrées et sorties des jeunes actifs âgés de 25 à 29 ans entre 1990 et 1999 en Haute-Normandie



Source: Recensement de la population 1999, INSEE

hauts-normands en 1999 viennent de territoires extérieurs.

Il semble donc que les pôles universitaires de Haute-Normandie ne proposent pas une offre de formation suffisante pour satisfaire les attentes et besoins des étudiants, même si la **proximité de l'Île-de-France** (« responsable » de près de la moitié du déficit migratoire des étudiants de Haute-Normandie) et son poids dans l'offre de formation des niveaux supérieurs génèrent une concurrence qu'il semble difficile de surmonter.

Vers une « fuite de la matière grise » ?

La question de l'attractivité d'un territoire se mesure également à sa **capacité à attirer et retenir**

ses résidents les plus qualifiés (parce que les plus mobiles) par **une offre d'activités et d'emplois à forte valeur ajoutée** (encadrement, recherche...) qui constituent des « animateurs » importants de son développement.

Or il apparaît que la Haute-Normandie « perd » plus d'individus susceptibles d'occuper ces emplois qu'elle n'en gagne. De fait, **les départs pour l'Île-de-France sont particulièrement nombreux pour les jeunes sortants d'études supérieures** (Bac + 3 et plus), départs non compensés par les arrivées de jeunes voisins de même niveau (Bretagne, Basse-Normandie, Nord-Pas-de-Calais...).

En outre, les **échanges selon la catégorie socio-professionnelle** entre les deux derniers recense-

ments montrent que la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures est celle qui affiche le déficit le plus élevé proportionnellement à la population de référence (résidant dans la région en 1990). Ainsi, la **Haute-Normandie a perdu plus de 4 % de ses résidents cadres et professions intellectuelles supérieures** entre 1990 et 1999. À titre de comparaison, ce déficit est de - 2,4 % pour les employés et - 1,9 % pour les professions intermédiaires.

Au-delà de la seule force d'attraction de la région Île-de-France et des espaces méridionaux envers ces populations, c'est toute la question de la capacité de la structure de l'économie haut-normande à permettre à ses ressortissants de « haut

Les flux migratoires selon la catégorie socioprofessionnelle en Haute-Normandie entre 1990 et 1999

Catégories socioprofessionnelles	Départs	Arrivées	Nombre	% population référence
Agriculteurs, exploitants	289	224	-65	-0,5 %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	4 667	4 543	-124	-0,3 %
Cadres, prof. intellectuelles supérieures	19 579	17 441	-2 138	-4,1 %
Professions intermédiaires	24 249	21 458	-2 791	-1,9 %
Employés	25 151	20 164	-4 987	-2,4 %
Ouvriers	16 368	13 676	-2 692	-1,1 %
Retraités	14 877	14 614	-263	-0,1 %
Autres	75 064	67 656	-7 408	-1,2 %

Source : Recensement de la population 1999, INSEE

niveau » de trouver les emplois correspondants et donc de **mettre leurs compétences au service du développement régional**. Ce point est d'autant plus important que la part des cadres et des diplômés de l'enseignement supérieur dans la population totale constitue non seulement un facteur important de la vie culturelle et des modalités de consommation mais également des stratégies scolaires et éducatives. ■

Pour aller plus loin

- **L'enquête Génération 98 effectuée par le Céreq** (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) au printemps 2001 auprès de 55 000 jeunes sortis de formation initiale (élèves, étudiants, apprentis) de tous les niveaux et toutes les spécialités de formation. Cette enquête a pour objectif d'analyser et de rendre compte des processus de cheminement professionnel à la sortie de la formation initiale. Ces mêmes jeunes seront réinterrogés en 2003 et 2005.
 - « *les études supérieures: un motif de migration* », INSEE Première n° 813, novembre 2001, INSEE.
 - « *Les migrations résidentielles en Haute-Normandie* », INSEE, AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie - n° 12, février 2002, INSEE.
 - « *Évaluation des politiques régionales de formation professionnelle 2000-2002* », CA-CÉREQ de Rouen, Université de Rouen.
- Dans le cadre de la Mission d'évaluation des politiques régionales de formation initiale, continue et d'apprentissage du Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation continue.
- TEN FLASH n° 93, octobre 2001, DRTEFP Haute-Normandie

Les diplômes et les titres correspondent-ils à l'évolution des métiers et des emplois ?

Le système de certification professionnelle français repose sur plusieurs dispositifs : les diplômes d'État, les titres homologués par l'État et délivrés par des établissements publics ou privés, les reconnaissances de qualification par les branches professionnelles. Comblant un certain retard, le niveau de formation de la population haut-normande s'élève, suivant l'évolution du niveau de qualification des emplois. Plus largement, poser la problématique de la correspondance des diplômes et des titres à l'évolution des métiers, c'est réfléchir sur les mécanismes de l'insertion professionnelle. En effet, si les diplômes constituent un référentiel des savoirs et des savoir-faire nécessaires à l'identification et l'exercice des professions (en cela ils évoluent, sont actualisés ou disparaissent), embaucher et former n'obéissent pas toujours aux mêmes logiques et les désirs individuels s'écartent parfois des impératifs économiques et des contraintes sur le marché de l'emploi.

Hormis certaines professions spécifiques, on ne saurait dire qu'un diplôme conduit invariablement à un métier ou un groupe de métiers et que l'on accède à une profession par un cursus de formation bien déterminé.

Les mécanismes de l'insertion professionnelle vont au-delà de la seule référence au diplôme même s'il apparaît acquis que plus l'on possède un niveau de formation élevé, plus l'accès au monde professionnel est favorisé.

Des emplois de plus en plus qualifiés, une population haut-normande de plus en plus formée

C'est une réalité structurelle, le **niveau de qualification des emplois s'élève**. La Haute-Normandie n'échappe pas à cette tendance de fond bien entendu.

Ainsi, lorsque l'économie Haut-Normande employait 37 % d'ouvriers en 1990, ils ne représentent plus que 32 % des actifs au lieu de travail (hors agriculture) en 1999. De la même façon, **les professions intermédiaires et les cadres réunis voient leur proportion passer de 28,9 % des actifs en 1990 à 33,1 % en 1999**.

Région où le « travail » a longtemps primé sur l'école, accumulant un certain retard¹ de formation par rapport à la France entière, la Haute-Normandie connaît depuis plusieurs années des progrès très sensibles en matière de formation de sa population, suivant par là même la nécessaire adaptation à l'élévation des qualifications.

Les indicateurs de scolarisation notamment se sont largement améliorés depuis le début des années quatre-vingt.

À partir de 3 ans, l'inscription à l'école pré-élémentaire est désormais presque complète (92 %). Aux âges correspondant à la scolarité obligatoire (6 à 16 ans), les taux de scolarisation sont très proches de 100 %.

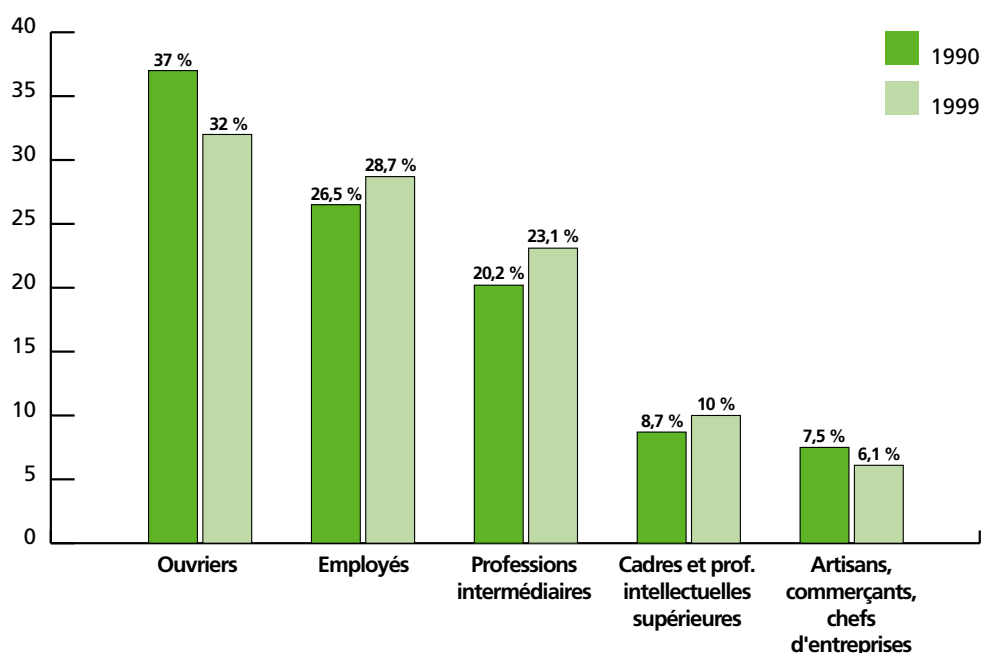
Après 16 ans, les indicateurs sont tous en progression entre deux recensements. Cette progression est forte entre 19 et 24 ans et particulièrement à **20, 21 et 22 ans, âges auxquels les taux de scolarisation ont augmenté de près de 15 points**. Par exemple, à 21 ans, on est passé d'un tiers des jeunes en études en 1990 à pratiquement la moitié en 1999.

- Néanmoins, il convient de préciser qu'en Haute-Normandie davantage qu'au niveau national, une plus grande part de jeunes suit des filières professionnelles courtes, ce qui induit un poids moins élevé des étudiants en formation supérieure longue.

Les progrès en matière de

¹Voir la question 1 « Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie? ».

Répartition des actifs (au lieu de travail) en Haute-Normandie selon la catégorie socioprofessionnelle en 1990 et 1999 (hors agriculture)



Source : Recensement de la population 1990 et 1999, INSEE

poursuites d'études se traduisent dans l'élévation du niveau de diplôme de la population.

Ainsi, la part de la population haut-normande non diplômée recule de plus de neuf points entre 1990 et 1999, passant de 34,8 % à 25,7 % (lié en partie à un effet de structure par âge, la plupart des personnes âgées décédées au cours de la période étant non diplômées). En outre, les titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou supérieur représentent 12 % de la population de plus de 30 ans en 1999, contre 8 % seulement en 1990.

- Au sein de la classe d'âge des 30-39 ans, la proportion de bacheliers

est passée de 23,6 % en 1990 à 31,6 % en 1999 et devrait approcher les 60 % à l'horizon 2015.

Diplôme et insertion professionnelle

L'ensemble des études menées sur le thème de l'insertion montre uniformément que les chances d'accéder rapidement et durablement au monde professionnel sont d'autant plus grandes que l'on possède un niveau de diplôme élevé.

Au niveau national, l'enquête² Génération 98 du Céreq montre qu'au cours de leurs trois premières années de vie active, les titulaires d'un diplôme de

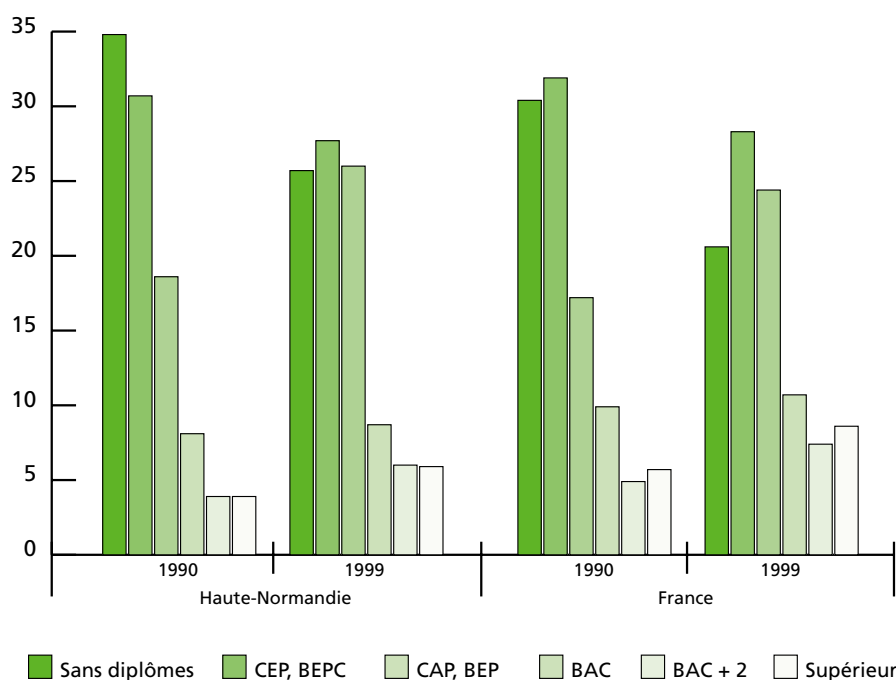
niveau bac + 2 et plus ont passé 82 % de leur temps en emploi et 10 % au chômage.

En revanche, les non diplômés éprouvent les plus grandes difficultés à entrer dans le monde professionnel. Ils n'ont passé qu'un peu plus de la moitié de leur temps en emploi (57 %) et plus du quart au chômage (26 %).

En Haute-Normandie, l'enquête Insertion Vie Active (IVA) qui mesure les parcours des jeunes Haut-Normands six mois après être sortis du système éducatif (soit en février 2001) indique que la probabilité d'occuper un emploi est de 83 % pour les jeunes de niveau III, 64 % pour les titulaires d'un diplôme

²Voir la question 2 « Les jeunes formés trouvent-ils de l'emploi dans la région ? » pour l'explication de l'enquête Génération 98.

Évolution du niveau de formation de la population de 30 ans ou plus entre 1990 et 1999 Haute-Normandie/France



Source: Recensements de la population 1990 et 1999, INSEE

de niveau V (CAP, BEP) et seulement de 35 % pour les individus sortis au niveau Vbis, soit sans diplôme.

Le rôle démontré du niveau de diplôme dans l'insertion professionnelle des jeunes nous interpelle nécessairement dans une région où les non diplômés sont surreprésentés (voir plus haut) et l'échec scolaire un peu plus marqué qu'ailleurs, contribuant à envoyer sur le marché du travail encore trop de jeunes sans qualification. On sait en outre que les périodes d'embellie économique ne profitent que très peu aux individus les moins qualifiés³.

- La situation des CAP et des BEP (diplômes de niveau V) apparaît « complexe ». On pourrait s'interroger, sur la base des constatations précédentes, sur leur capacité à faciliter l'accès à l'emploi par rapport à des diplômés de niveau supérieur. Mais la structure de l'économie régionale, la pertinence

de ces diplômes pour beaucoup d'employeurs et les différences d'insertion selon les filières suivies (l'enquête nationale Génération 98 montre que l'insertion est nettement meilleure pour les jeunes issus des filières industrielles que pour les sortants des filières tertiaires) sont autant d'éléments qui imposent de mener une réflexion plus approfondie.

La relation emploi formation, mythe ou réalité ?

Malgré le rôle incontestable du niveau de diplôme dans l'insertion professionnelle, « seulement » un jeune sur deux trouve un emploi dans le domaine correspondant à la spécialité de formation qu'il a suivie, selon l'enquête « Insertion sociale et professionnelle des jeunes Haut Normands » réalisée par l'INSEE en 1997 (auprès de jeunes jusqu'au niveau III de formation).

Selon les domaines de formation, compte tenu du niveau de spécificité des débouchés, le lien est plus ou moins fort mais la proportion de jeunes travaillant dans leur spécialité est toujours comprise entre 40 % et 60 %. L'adéquation est plus nette pour des filières telles que *sanitaire et social*, *transformation des métaux*, *mécanique* ou *hôtellerie*, mais s'estompe pour d'autres telles que *l'électricité* et *l'électronique*.

Ajoutons que globalement, plus le niveau de formation est élevé, plus le lien entre la spécialité et l'emploi s'amenuise (à l'exception toutefois des secteurs comme *sanitaire et social*).

Ces observations pourraient conduire à nous interroger sur la pertinence des diplômes dans l'insertion professionnelle des jeunes, si la moitié d'entre eux n'occupe pas un emploi correspondant à ce pour quoi ils ont été formés.

³ Lire « Insertion des jeunes : sensible amélioration, surtout chez les plus diplômés », Insee Première n° 741, octobre 2000, INSEE.

Proportion de sortants des lycées de l'Académie de Rouen en 2001 en emploi ou au chômage en février 2002, selon le niveau de formation

Niveau de formation	Proportion en emploi	Proportion au chômage
Niveau III	83 %	12 %
Niveau IV	76 %	17 %
Niveau V	64 %	25 %
Niveau V bis	35 %	40 %

Source : Résultats de l'enquête IVA 2001, Académie de Rouen

⁴ cf. fin du document, sur l'analyse de la relation emploi formation.

⁵ Selon Jean LEMATTRE, Chef du service des études et de la diffusion de l'INSEE Haute-Normandie dans Cahier d'Aval n° 55, août 2000.

Mais les **mécanismes de l'insertion professionnelle** sont plus complexes et ne sauraient se résoudre à la seule recherche d'une « hypothétique » adéquation entre la formation et l'emploi, relation qui se trouve au centre d'**interactions permanentes** entre divers systèmes, entités, individus⁴. L'inadéquation mesurée ne peut pas être traduite en pur échec, ni pour l'individu, ni pour la collectivité.

En outre, les savoirs et savoir-faire des emplois occupés ne sont pas immuables et peuvent évoluer plus ou moins rapidement, ce qui interdit de considérer un « illusoire » état de la main d'œuvre comme une donnée objective et figée.

Les résultats de l'enquête « Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-

Normands » font apparaître en outre que **l'insertion professionnelle est fortement corrélée avec les facteurs « personnels » des jeunes** entrants dans la vie active. Ceux qui se déclarent en bonne santé, qui pratiquent un sport, qui vont au cinéma, qui lisent les livres ou les journaux, qui sont assez autonomes par rapport à leur famille, qui ont une vie sociale active, dont les parents travaillent et forment un couple uni... sont ceux qui connaissent l'insertion professionnelle la plus aisée.

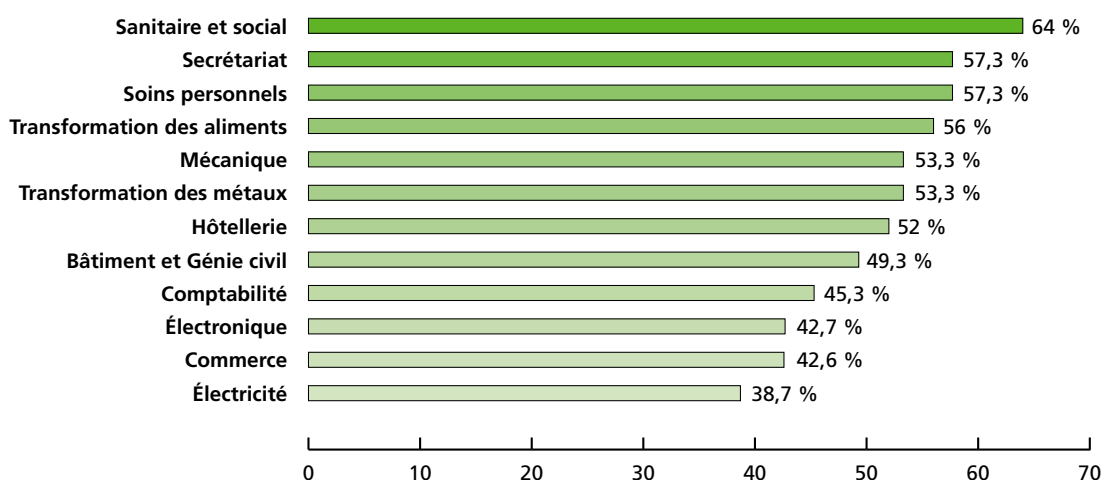
D'autre part, le fait que des jeunes diplômés s'insèrent dans des activités pour lesquelles ils n'ont pas été directement formés pourrait nous laisser supposer que pour l'employeur, « *le diplôme soit moins la preuve d'une*

compétence technique que celle d'une somme d'aptitudes (capacités relationnelles, adaptation, stabilité psychologique...) nécessaires à l'occupation d'un poste de travail dans l'entreprise »⁵.

En réalité, au-delà de la problématique du diplôme, c'est à d'autres défis que sont et seront confrontés les jeunes sortants de formation, notamment celui de la **variation des parcours d'insertion et de la précarité des emplois**.

Même si les générations des sortants les plus récentes s'insèrent mieux dans la vie active que les précédentes, les formes d'emplois temporaires sont de plus en plus répandues. Au total, dans le secteur privé, **la part des emplois de courte durée (CDD, intérim et emplois aidés) est passée de 7 % en 1991 à**

Correspondance entre le domaine de formation et le premier emploi des jeunes Haut-Normands (1997)



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-Normands (1997), AVAL n° 91, INSEE

12 % en 2000 selon les enquêtes annuelles nationales sur l'emploi réalisées par l'INSEE. Par ailleurs, le nombre d'emplois aidés dans le secteur public est passé de 250 000 à 459 000. **Dans la seconde moitié des années 90, la moitié des jeunes occupent au moins une fois un emploi à durée déterminée au cours de leurs deux premières années de vie active.**

L'enquête Génération 98 montre que tous niveaux confondus, **un jeune sur cinq de la Génération des sortants de 1998 a été recruté avec un contrat d'intérim** pour son premier emploi, soit deux fois plus que la génération des sortants de 1992. Le développement de l'intérim a eu de nettes répercussions sur le début professionnel des jeunes, notamment pour ceux qui sont dépourvus de diplômes ou issus des filières industrielles.

Dans notre région, l'enquête Insertion Vie Acti-

ve (IVA) indique que **plus de 40 %** des lycéens de niveau V (CAP/BEP) et IV (Baccalauréat) sortis au cours de l'année 2000-2001 **possèdent un emploi en contrat aidé⁶ ou intérim** (parmi les lycéens en emploi). Cette proportion diminue mais reste significative pour les jeunes de niveau III (BTS), soit 27 %.

Au total, l'augmentation des formes d'emplois précaires (emplois aidés, intérim, temps partiel...) est un signe que l'on peut interpréter comme **une réponse aux exigences sociales⁷** (lutte contre le chômage) **mais aussi économiques**, telles que le besoin de flexibilité ou le refus de s'engager à long terme de la part des employeurs. **Un « parcours du combattant » que doivent éprouver les nouveaux entrants dans la vie professionnelle.** ■

Pour aller plus loin

- « Génération 98, à qui a profité l'embellie ? », BREF CÉREQ n° 181, décembre 2001, CÉREQ
- « Bilan éducatif de la région au dernier recensement : des progrès en demi-teinte », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 4, avril 2001, INSEE
- « Emploi formation : un jeune sur deux travaille dans son domaine de formation », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 91, 4^e trimestre 2000, INSEE
- « Insertion des jeunes : sensible amélioration surtout chez les diplômés », INSEE PREMIÈRE n° 741, octobre 2000, INSEE
- « Insertion sociale et professionnelle des jeunes Haut-Normands », Cahier d'AVALE n° 55, août 2000, INSEE

⁶ Contrat de qualification et d'adaptation, emploi-jeunes, contrat d'orientation, contrat initiative emploi, contrat emploi solidarité.

⁷ cf. question 5 « Quels rôles les contrats aidés ont-ils dans l'insertion professionnelle ? ».

Part, selon le niveau de formation, des lycéens haut-normands sortis en 2000-2001 possédant un emploi précaire (contrat aidé* ou intérim) au premier février 2001 (parmi les jeunes en emploi)

Niveau de formation	Part en emploi précaire
Niveau III	27 %
Niveau IV	43 %
Niveau V	47 %
Niveau V bis	38 %

* hors apprentissage
Source : Résultats de l'enquête IVA 2001

Quelle est la situation de l'illettrisme en Haute-Normandie ?

Entre 7 %... et 15 % de la population française âgée de plus de 16 ans, la mesure de l'illettrisme est approximative. L'illettrisme n'a de certitude que celle qui consiste à dire qu'il est un phénomène difficile à enfermer dans une définition et que ces contours ne sont pas fixés une fois pour toutes.

En Haute-Normandie, l'illettrisme qui est évalué entre 12 % et 15 %, apparaît plus exacerbé qu'au niveau du pays tout entier.

Au-delà des définitions « en creux » qui visent à présenter l'illettrisme comme une carence, on peut retenir celle qui consiste à déterminer le niveau d'aptitude des personnes à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités (OCDE).

Les implications des situations d'illettrisme au sein de l'entreprise sont nombreuses, tant pour le salarié que pour l'entreprise elle-même et son développement. La prise de conscience de la nécessité de l'engagement de l'entreprise dans l'action sociale au moyen d'actions de formation à destination de ses salariés illettrés apparaît comme un véritable enjeu.

C'est parce que l'illettrisme est cause d'exclusion et de frein au développement des individus et des entreprises que la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 fait non seulement de la lutte contre l'illettrisme une priorité nationale, mais l'inscrit également dans le code du travail en tant qu'éducation permanente, financée par les contributions des entreprises.

Histoire socio-économique et illettrisme en Haute-Normandie

Sans pouvoir en mesurer précisément l'intensité, il apparaît toutefois que l'illettrisme dans notre région est plus répandu qu'au niveau national. Entre 12 % et 15 % de la population Haut-Normande âgée de plus de 16 ans serait concernée.

Terre agricole réputée, précocement industrielle et riche où la culture du travail a longtemps primé sur la culture du « savoir », l'illettrisme en Haute-Normandie trouve ses racines dans un rapport difficile des habitants avec le système scolaire. En outre, la grande dispersion des établissements sur le territoire (à la différen-

ce de la région Bretagne par exemple) n'a pas facilité la scolarisation.

De fait, le **taux de scolarisation des enfants de deux ans** (ce taux possède une influence favorable sur la suite de la scolarité) est plus faible que dans la métropole et le **taux d'échec scolaire** et le **taux de sortie de formation sans qualification** sont plus forts. Le **taux d'accès au baccalauréat** y est plus faible.

À une époque où trouver du travail immédiatement après la sortie du système scolaire ou même sans y être passé était aisé, s'est substituée une période où la **maîtrise des savoirs fondamentaux est de plus en plus requise** pour accéder au monde professionnel.

De la même façon qu'il est difficile de « chiffrer » l'illettrisme, il est difficile de caractériser la popula-

tion concernée. Toutefois, nous savons que les illettrés se trouvent davantage parmi les adultes ayant travaillé pendant des années sans avoir besoin de maîtriser les savoirs fondamentaux, les jeunes en échec scolaire ou qui ont interrompu leur cursus, les femmes au foyer sans contact « économique et social » avec l'extérieur et plus généralement parmi les catégories de population les plus populaires et les plus défavorisées.

La démarche qualité des Ateliers de Formation de Base

À partir de 1985, la Préfecture de Haute-Normandie met en place le **Groupe Régional de Lutte contre l'illettrisme (GRLI)**. Structure partenariale rassemblant

¹ Le taux d'échec scolaire à l'entrée en sixième exprime le rapport du nombre d'enfants de plus de 11 ans fréquentant l'école primaire sur le nombre d'enfants scolarisés dans le primaire.

² Le taux d'accès au bac exprime la part d'une génération titulaire du bac.

³ La proportion en Zones d'Éducation Prioritaire (ZEP) rapporte le nombre d'élèves scolarisés dans les établissements du second degré public inclus dans les ZEP, au nombre total d'élèves scolarisés dans le second degré public.

Le retard scolaire en Haute-Normandie en quelques indicateurs				
	Eure	Seine-Maritime	Haute-Normandie	France
Taux de scolarisation à 2 ans Année 1999/2000	22,3 %	27,2 %	25,7 %	34,9 %
Taux d'échec scolaire à l'entrée en sixième ¹ Année 1999-2000	5,2 %	4,5 %	4,7 %	4,3 %
Taux de sortie sans qualification Année 1999/2000	-	-	8,9 %	7,5 %
Taux d'accès au bac ² Académie de Rouen - 2001/2001	-	-	60,4 %	61,9 %
Proportion d'élèves en ZEP ³ Année 2001	11,3 %	24,2 %	20,3 %	12 %

Source : Observatoire Social de Haute-Normandie, DRASS/SPRESER, Rectorat de Rouen / CA-Céreq de Rouen

les différents acteurs publics, collectivités territoriales (Conseil Régional, Conseils Généraux), ANPE, AFPA et tous les services déconcentrés de l'État (la circulaire du 20 juin 2001 réaffirme l'intérêt et la nécessité de la dimension interministérielle de la lutte contre l'illettrisme), le GRLI s'est positionné sur deux champs d'intervention. D'une part, la prévention de l'illettrisme auprès des enfants et de leur famille ainsi que la prévention de l'exclusion des salariés d'entreprise en situation d'illettrisme, d'autre part la formation permanente des jeunes et des adultes.

Pour cela, il s'est doté d'un dispositif par la création

du **réseau des Ateliers de Formation de Base**. Il s'agit d'un réseau de 20 sites portés par des organismes de formation dont la mission est de **permettre l'apprentissage et le réapprentissage des savoirs de base** dans une perspective d'insertion sociale et/ou professionnelle, prenant en compte l'apprenant dans son **identité et sa culture**.

Fondée sur des principes de **non exclusion**, de **mixité** et de **proximité**, cette « philosophie » est inscrite au sein d'un **référentiel unique, le label « Qualité AFB »**.

Au cours de l'année 2001, environ **3 millions d'euros** ont été engagés dans la lutte contre l'illettrisme en

Haute-Normandie, et ce sont près de **3 500 apprenants** qui ont été accueillis dans les Ateliers de Formation de Base et dans les actions d'Apprentissage Personnalisé des Savoirs du Conseil Régional.

L'entreprise et l'illettrisme

Dans sa dernière enquête annuelle « Perspectives » parue en octobre 2001, l'AGEFOS PME révèle que l'illettrisme est généralement **sous-évalué** et concerne principalement les **PME de plus de 50 salariés exerçant dans le secteur industriel**.

Sur la base d'une enquête réalisée auprès d'un

⁴ Les bilans concernant les autres apprenants, relevant notamment de programmes de formation du Conseil Régional, ne sont pas disponibles.

⁵ Une personne analphabète est une personne qui n'a pas fréquenté l'école, elle ne reconnaît pas les lettres ou les mots.

Caractérisation des apprenants accueillis dans le réseau des AFB en 2001. Sur un total de 2121 apprenants sur des programmes de formation uniquement financés par l'État et le Fonds d'Action Sociale⁴

Sexe	Hommes	35 %
	Femmes	65 %
Âge	16/25 ans	27 %
	26 ans et plus	73 %
Nationalité	Français	35 %
	Étrangers	65 %
Type de public	Illettrés	33 %
	Analphabètes ⁵	37 %
	Français langue étrangère	30 %
Statut	Demandeurs d'emploi	64 %
	Inactifs	16 %
	Salariés	10 %
	Femmes au foyer	7 %
	RMI	3 %

Source : GRLI Haute-Normandie

échantillon de 75 entreprises de plus de 10 salariés dans la région Centre par l'Agefos PME Centre, il apparaît que **la moitié des dirigeants interrogés déclarent avoir au moins un salarié confronté à l'illettrisme** dans leur entreprise. L'enquête précise que 83 % des personnes recensées comme illettrées sont employées en tant qu'ouvriers non qualifiés, que 83 % ont entre 25 et 34 ans et que 74 % possèdent une qualification de niveau V. Enfin, après un premier diagnostic auprès de 47 salariés, il s'est avéré que 17 d'entre eux ne maîtrisaient pas les savoirs de base.

Ces données (à considérer avec précaution compte tenu de la complexité du phénomène de l'illettrisme) indiquent comme le souligne Marie-Thérèse Geoffroy de l'Agence nationale de lutte contre

l'illettrisme (ANLCI) « *qu'il y a des personnes qui ont construit un capital de compétences sur le plan professionnel sans pour cela avoir recours à l'écriture ou à la lecture, souvent oubliées* ».

Mais de plus en plus la prise de conscience **que la compétence de l'ensemble des salariés constitue la performance des entreprises et que mal maîtriser « le lire » et « l'écrire » peut constituer un frein à leur développement** entraîne la nécessité d'accompagner les entreprises dans le diagnostic des compétences en place et dans **la valorisation des savoirs de leur personnel**, notamment par des formations spécifiques aux savoirs de base.

Au niveau national, l'Agefos PME et l'ANLCI ont conclu un accord destiné à renforcer la lutte contre l'illettrisme dans les entre-

prises en promouvant notamment **l'intégration de modules spécifiques d'apprentissage dans les plans de formation.** ■

Pour aller plus loin

- *Agence nationale de lutte contre l'illettrisme*

1, place de l'École - BP 7082
69348 Lyon CEDEX 07
www.anlci.fr

- *Groupe régional de lutte contre l'illettrisme (GRLI) - Centre Ressources Illettrisme*

Immeuble Normandie 1
98, avenue de Bretagne
76 100 ROUEN

www.grli-rouen.fr

- « *Renforcement de la lutte contre l'illettrisme* », Inffo flash, 1^{er} au 15 avril 2002, n° 587, page 8, Centre Inffo

- « *L'invention de l'illettrisme* », Bernard LAHIRE, éditions La Découverte, 1999

- « *Illettrisme, la France cachée* », Jean-Pierre RIVIERE, Folio, 2001

- « *Dessine-moi un AFB* », Édition GRLI, 2000

Le marché du travail : quel fonctionnement ?

5 Quel rôle les contrats aidés ont-ils dans l'insertion professionnelle ?



6 Quels métiers embauchent le plus ?



7 Quelles tensions sur le marché du travail ?

8 Quels sont la place et le rôle de l'intérim dans l'emploi ?



Quel rôle les contrats aidés ont-ils dans l'insertion professionnelle ?

¹ Apprentissage exclu (8 840 personnes concernées).

² Le contrat d'apprentissage ne sera pas traité dans cette question mais dans la question 1 « Combien de personnes sont formées en Haute-Normandie ? », en raison de sa forme assez particulière le rapprochant plus d'une formation que d'un appui à l'embauche.

En Haute-Normandie, un flux d'un peu moins de 26 000 personnes¹ en 2001, correspondant approximativement à un actif sur trente ayant un emploi, bénéficie d'aides à l'emploi. Il ne s'agit pas d'un phénomène de grande ampleur mais d'une caractéristique essentielle de la politique de l'emploi régionale, et nationale. Derrière la dénomination de contrats aidés, il existe en fait un certain nombre de mesures (contrat d'adaptation, d'apprentissage², de qualification, d'orientation, emploi consolidé (C&C), emploi-jeunes, emploi solidarité (CES), initiative emploi (CIE) dont les objectifs diffèrent selon le public visé. Il est toutefois possible de les regrouper en trois grands axes : lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle, développer l'emploi et former pour insérer.

Dans notre région où le chômage est plus élevé que la moyenne nationale et où l'emploi précaire tend à progresser de manière significative depuis une dizaine d'années, mener une réflexion sur les dispositifs d'appui à l'embauche semble nécessaire.

Comme dans tout dispositif mis en place au sein d'une politique d'emploi, l'évaluation revêt donc un caractère essentiel. Elle permet d'analyser les résultats obtenus tout en revenant sur les objectifs assignés et les moyens mis en place. Un regard transversal intégrant tant les exigences économiques que sociales peut être porté sur les mesures d'aide à l'emploi, les établissements utilisateurs, et les bénéficiaires de ces aides.

Des questions essentielles peuvent trouver un premier élément de réponse et constituer ainsi une piste de réflexion pour l'évolution future de ces différents dispositifs. Pour les aides à l'emploi, les interrogations seront multiples mais tourneront toutes autour d'une seule et même problématique : les contrats aidés, tremplin vers l'emploi ou utilisation opportuniste du système ?

La « juste » mesure

En France, la politique de l'emploi englobe plusieurs dispositifs d'appui à l'embauche. Il est possible de distinguer **deux groupes**. D'une part, l'ensemble des mesures orientées vers un public en difficulté d'insertion : **CES, CEC, CIE, contrat de qualification pour les adultes**. Il s'agit surtout de lutter contre le chômage de longue durée et de créer et promouvoir l'emploi. D'autre part, les mesures qui visent à former et à insérer un public jeune : **contrat de qualification pour les jeunes, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, contrat emploi-jeune**.

Chaque mesure dispose de conditions d'applications particulières (avantages pour l'employeur, démar-

ches et obligations de l'employeur, formation...) et connaît à cet effet des évolutions propres. Dans certains cas, et plus particulièrement pour les mesures destinées aux publics en grandes difficultés, **la conjoncture peut faire varier sensiblement l'offre de ces aides**. Une baisse sensible du chômage, comme celle observée de 1997 à 2001, se traduit par une diminution assez marquée de certaines mesures pour l'emploi (CES, CIE) et à l'inverse les premiers signes d'une nouvelle hausse du chômage conduit à une augmentation du nombre de contrats aidés.

Aussi, on peut s'interroger sur le statut de ces mesures. *Est-il pertinent d'utiliser ce type de mesure lorsque la situation de l'emploi s'améliore et qu'apparaissent même des difficultés de recrutement*

dans certains métiers ? Doit-on privilégier des mesures de courte durée réservées aux périodes de basse conjoncture en tant que solution d'attente pour des publics susceptibles de profiter par la suite d'une reprise économique ? Doit-on considérer au contraire qu'il existe un public qui, quelle que soit la situation du marché du travail ne peut espérer accéder rapidement à l'emploi ordinaire et pour lequel des mesures de longue durée s'imposent ? On conçoit la difficulté **d'ajuster ces aides à un contexte économique très changeant et une réponse unique ne saurait être trouvée**. Du recentrage de certaines aides vers des publics prioritaires (CES, CEC, CIE), à l'expérimentation du contrat de qualification adultes ou à la pérennisation des emplois jeunes, il existe un certain

Total des contrats enregistrés en 2001, en région Haute-Normandie

	Eure	Seine-Maritime	Haute-Normandie
Contrat de qualification adulte	52	255	307
Contrat de qualification jeune	1 009	2 890	3 899
Contrat d'adaptation	475	1 794	2 269
Contrat d'orientation	44	225	269
Contrat Initiative-Emploi	812	2 111	2 923
Contrat Emploi Solidarité	2 905	6 775	9 680
Contrat Emploi Consolidé	1 216	3 099	4 315
Contrat Emploi Jeune	447	1 322	1 769
Total	6 960	18 471	25 431

Source : DARES

nombre de possibilités pour adapter les aides aux évolutions contracycliques. **Dans cette optique, décrypter l'utilisation faite par les entreprises de ces aides et comprendre les bénéfices retirés par les publics visés peut permettre de réajuster ces mesures.**

Entreprises utilisatrices : quelle motivation ?

La logique économique et financière d'une entreprise n'est pas toujours compatible avec celle de solidarité professionnelle liée aux contrats aidés. Dans le cadre de ces mesures, les entreprises utilisatrices peuvent bénéficier d'avantages financiers divers (exonérations de charges, aides financières...). En échange, il est souhaité que l'entreprise participe activement à la formation et à l'acquisition d'une expérience professionnelle enrichissante pour le bénéficiaire de ce type d'aide. **L'entreprise joue donc un rôle essentiel dans le dispositif de la politique de l'emploi.** Cependant, soumis aux aléas économiques et pour certaines à des difficultés de prévisions de leurs activités, les entreprises ne prennent pas toujours un engagement à la hauteur de ce qui peut être souhaité

par l'État et encore plus des bénéficiaires.

En fait, pour **comprendre la motivation réelle des entreprises utilisatrices** de ces aides, il est nécessaire d'analyser leur profil économique et financier. La probabilité de recourir à un contrat aidé dépend tout d'abord de la taille de l'entreprise. Les entreprises utilisatrices des aides à l'emploi sont, pour la plupart d'entre elles, de très petites entreprises (1 à 5 salariés). Le choix du dispositif est quant à lui étroitement lié au champ d'activité économique de l'entreprise. À titre d'exemple, le secteur des services aux particuliers recourra plus souvent aux contrats aidés que le secteur industriel.

Selon une étude de la DARES³, la comparaison des performances économiques et financières tend à montrer que la situation des entreprises utilisatrices de contrats aidés est souvent plus fragile (faible rentabilité, endettement important...) que celle des entreprises non utilisatrices. **L'existence de mesures d'aide à l'emploi pourrait donc offrir l'opportunité d'une réduction du coût du travail et représenterait un intérêt réel pour l'entreprise utilisatrice.** Il semblerait même que plus les difficultés rencontrées soient grandes, plus l'incitation à réduire

les coûts soit forte, et que l'un des moyens de baisser les coûts salariaux soit d'utiliser massivement les dispositifs de la politique de l'emploi.

Les motivations des entreprises utilisatrices semblent fortement liées à l'apport de l'aide publique, quelle que soit sa forme (allègement de cotisations sociales, exonérations...). Ainsi, même si les employeurs déclarent pouvoir se passer des aides pour embaucher, il apparaît que ces aides restent utilisées majoritairement par des entreprises en grandes difficultés financières, et où les salaires versés avoisinent le SMIC, ce qui finalement s'accorde avec les rémunérations accordées aux bénéficiaires de contrats aidés. **Par ailleurs, la tendance actuelle vers une flexibilité toujours plus grande peut également comporter le risque de transformer les contrats aidés en un simple outil de gestion de la main d'œuvre, au même titre que l'intérim ou les contrats courts.**

L'origine de la motivation des entreprises est primordiale. En effet, si la décision de recruter est seulement basée sur la recherche d'un effet⁴ avantageux pour l'entreprise, le risque de rupture ou de non maintien des contrats augmente et à l'inverse le taux de sortie vers l'em-

³ « Emplois aidés et performances des entreprises », Premières informations et premières synthèses, n° 02.1, janvier 2002, DARES.

⁴ Il est possible de dégager quatre types d'effets des contrats aidés sur le niveau de l'emploi et du chômage. Un effet emploi : sans les aides financières liées au dispositif, l'entreprise n'aurait pas embauché. Un effet profil : pour pouvoir bénéficier des aides, l'entreprise a modifié le profil du salarié embauché. Un effet d'anticipation : l'entreprise comptait recruter, le dispositif lui a permis de réaliser cette embauche plus tôt. Un effet d'aubaine : en l'absence de dispositif, l'entreprise aurait de toute façon embauché à cette date.

ploi pour les bénéficiaires des aides diminue. La question du niveau d'engagement de l'entreprise utilisatrice dans l'accompagnement des bénéficiaires d'aides vers une réinsertion ou une insertion professionnelle « durable » révèle ici toute sa portée.

Bénéficiaires : quelle insertion professionnelle ?

En Haute-Normandie, le taux de chômage reste toujours un peu plus élevé que la moyenne nationale. Parallèlement, la main d'œuvre, même si elle rattrape son retard, reste moins qualifiée⁵ que celle des autres régions de France. Enfin, la situation économique locale tend vers toujours plus de flexibilité mais également plus de précarité de l'emploi. Dans ce contexte, **le passage par un des dispositifs de politique de l'emploi reste une alternative intéressante pour une population hétérogène de chômeurs de longue durée ou frappée par le chômage de façon récurrente.** Disposant fréquemment d'un parcours professionnel assez chaotique, les publics ciblés par les contrats aidés peuvent trouver une solution à leur « impasse » professionnelle, grâce à la diversité des mesures proposées.

Selon leurs situations, il existera différentes aides possibles :

- **Le CIE (contrat initiative emploi)**, qui suite à un recentrage vers les publics les plus en difficulté, offre une insertion réussie avec près des trois quarts des personnes en emploi. L'effet de ce contrat sur le parcours professionnel des bénéficiaires est jugé plutôt positif. La préoccupation principale des personnes en CIE est l'emploi (maintien ou non, salaire, qualité de l'emploi...).
- **Le CEC (contrat emploi consolidé) ou le CES (contrat emploi solidarité)**, qui conformément aux objectifs de la loi de lutte contre les exclusions, ont également fait l'objet d'un recentrage vers les publics en difficulté. Le nombre de CES conclus est en recul tandis que les CEC connaissent une forte augmentation. Toutefois, même si les CEC offrent des avantages que ne possèdent pas les CES, les deux mesures restent complémentaires et nécessaires dans une logique d'amélioration de l'employabilité. Les préoccupations principales des personnes en CES (voire en CEC) sont plutôt liées aux effets d'insertion sociale.

- **Le contrat de qualification ou le contrat d'adaptation** qui connaissent respectivement un ralentissement et une baisse sensible de leurs entrées. Le secteur tertiaire est le plus investi par ce type de contrat et les jeunes sortant directement de scolarité avec un faible niveau de formation augmentent.
- **Les contrats d'orientation et les contrats de qualification pour adultes**, qui s'inscrivent dans une logique de prévention de l'exclusion professionnelle (aide à la construction d'un projet professionnel, à l'acquisition d'une nouvelle qualification...). Les premiers connaissent une forte hausse depuis 1997, date de l'ouverture du dispositif à un plus grand nombre de jeunes avec des difficultés d'accès à l'emploi. Les seconds constituent pour l'instant une expérimentation, dans laquelle les entreprises semblent s'engager.
- **Les « nouveaux services - emplois jeunes »** qui affichent un bilan plus que favorable. D'une part plus de six jeunes sur dix sortis du dispositif emploi-jeunes sont en emploi, dont plus de la moitié en CDI. D'autre part, l'opinion des jeunes sur le programme est assez posi-

⁵ cf. question 3 « Les diplômés et les titres correspondent-ils à l'évolution des métiers? ».

Pour aller plus loin

- « *Le bilan de la politique de l'emploi en 1999* », Les dossiers de la DARES, Numéro 5-6/2000, la Documentation Française
- « *Les mesures pour l'emploi* », publication de l'ANPE, mars 2002
- « *Tableau de bord des politiques de l'emploi - données départementales et nationales des politiques d'emploi et du marché du travail* », n° 101, janvier 2002, DARES, la Documentation Française
- « *Regard sur trois mesures d'aide à l'emploi: les bénéficiaires s'expriment* », Premières informations et premières synthèses, n° 05.2, janvier 2002, DARES
- « *Les jeunes sortis du programme nouveaux services - emplois jeunes* », Premières informations et premières synthèses, n° 04.1, janvier 2002, DARES
- « *L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises: permanence ou logique conjoncturelle ?* », Premières informations et premières synthèses, n° 25.1, juin 2001, DARES
- « *Emplois aidés et performances des entreprises* », Premières informations et premières synthèses, n° 02.1, janvier 2002, DARES
- « *L'emploi précaire en Haute-Normandie - Une évolution sensible depuis 1990* », AVAL 91 - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie : 4^e trimestre 2000, INSEE

tive (sentiment d'être utile, acquisition d'expérience professionnelle, relative indépendance...) même s'ils restent critiques quant au niveau de rémunération ou à la formation qu'ils jugent insuffisants.

Les contrats aidés jouent un rôle important dans l'insertion de publics en difficulté et « qui souvent n'ont pas d'autres solutions » pour s'insérer ou se réinsérer professionnellement. Cependant, comme toute mesure de politique publique, **ces mesures doivent évoluer dans le temps face à un contexte économique très instable**. À titre d'exemple, la maîtrise des entrées par la redéfinition pour certaines mesures de publics prioritaires ou l'orientation vers un traitement individuel pour les CES sont quelques-unes des mesures nécessaires pour que l'action publique atteigne les objectifs qu'elle s'est fixés en termes de sortie vers l'emploi. Cependant, il existe également **un rôle**

important joué par les entreprises qui influenceront de manière significative l'évolution de ce type de mesure en fonction de leur comportement. Aussi, au niveau régional, des actions locales d'intermédiation avec les entreprises sur l'accueil et l'embauche de publics en difficulté, ou d'exploration de l'offre d'insertion possible dans la région... peuvent constituer certaines des initiatives pour atteindre l'objectif d'une insertion professionnelle durable. ■

Quels métiers embauchent le plus ?

L'observation de l'évolution des effectifs selon le secteur d'activité permet d'identifier les activités créatrices d'emplois et porteuses d'opportunités d'insertion professionnelle.

Une observation par métier en considérant non plus seulement l'accroissement des effectifs mais les flux d'embauches permet de distinguer les métiers les plus dynamiques en termes de recrutement et donc de mettre en lumière les savoirs et savoir-faire les plus recherchés.

Toutefois, une insertion professionnelle durable ne saurait être garantie uniquement par l'intensité des mouvements de main d'œuvre puisque certains métiers fortement sollicités peuvent être marqués par une certaine précarité (temps partiel, contrat à durée déterminée...).

Il convient donc d'observer les recrutements à l'aune de paramètres plus « qualitatifs ».

Les activités de services : moteurs des créations d'emplois

Sur longue période, les créations d'emplois en Haute-Normandie, de la même manière qu'au niveau national, sont portées par les activités tertiaires et particulièrement les activités de services. L'industrie et la construction, de crises en restructurations, sont des secteurs marqués par une diminution générale de l'emploi, certaines catégories professionnelles étant davantage affectées que d'autres, notamment les ouvriers¹.

En 10 ans de 1990 à fin 2000, l'économie haut-normande (hors agriculture) a

¹Cf. question 13 « Quels emplois crée l'industrie? ».

créé près de 60 000 emplois salariés supplémentaires, soit une hausse de 10 %. Cette progression est à mettre exclusivement au compte des activités du commerce qui gagne plus de 5 000 emplois supplémentaires mais surtout des services dont les effectifs salariés augmentent de près de 80 000 en 10 ans, soit un gain de 25 %. Ainsi le secteur tertiaire dans sa globalité compense largement les pertes d'emplois massives qui ont affecté au cours de la période les secteurs de la construction et de l'industrie (20 000 emplois ont disparu en 10 ans).

Parmi les activités de services les plus créatrices d'emploi, citons les activités de conseil et d'assistance (dont l'informatique), les services personnels et domestiques, les hôtels et restau-

Les plus grands employeurs tertiaires de Haute-Normandie

- Centre Hospitalier Universitaire de Rouen : 8 165 salariés
- Centre Hospitalier Général du Havre : 4 532 salariés
- Commune du Havre : 4 249 salariés
- Conseil Général de Seine-Maritime : 3 966 salariés
- Commune de Rouen : 2 082 salariés

rants, les activités culturelles et sportives et l'action sociale.

En conséquence, les activités tertiaires² emploient en 2000 près de 70 % des salariés régionaux contre 63 % en 1990.

Sur la période récente, les activités industrielles et de la construction ont recommencé d'embaucher

Présenter les activités industrielles (y compris les secteurs du transport et de la logistique et la construc-

tion) uniquement comme des activités déficitaires en termes d'emplois serait inexact. La plupart des activités ayant connu des mutations industrielles connaissent des mouvements de main d'œuvre plus ou moins denses mais rarement nuls.

Les années 1997 à 2000 ont été marquées sur l'ensemble du territoire national par la reprise économique profitant à l'ensemble des secteurs de l'économie.

Ainsi la chimie, la mécanique, l'agroalimentaire, la métallurgie et la pharmacie (plus de 60 000

² cf. question 15 « Quels emplois tertiaires aujourd'hui? ».

Évolution des effectifs salariés selon le secteur d'activité (hors agriculture) entre 1990 et 2000

Secteur d'activité	Effectifs salariés en 1990	Effectifs salariés en 2000	Évolution en %
Industrie	170 868	151 712	-11,2 %
Construction	40 127	38 775	-3,4 %
Tertiaire dont	364 472	441 968	+21,26 %
Commerce	69 981	74 916	+7,1 %
Services	294 491	367 052	+24,6 %
Total emploi salarié (hors emplois agricoles)	575 467	632 455	+9,9 %

Source : Estimations d'emploi salarié, INSEE

emplois salariés en 2000) enregistrent des progressions de leurs effectifs salariés entre 1996 et 2000 comprises entre 3 % et 7 % et jusqu'à près de 30 % pour les activités de la **chimie**. Les secteurs du **transport** et de la **construction** (près de 40 000 salariés chacun en 2000) sont également marqués par des hausses significatives de l'emploi salarié, soit respectivement +7 % et +9 %.

- Les effectifs intérimaires, nombreux dans les secteurs industriels et techniques, viennent accroître davantage la progression de l'emploi.

L'emploi industriel et technique devrait à partir de cette année connaître une **nouvelle reprise** après une année 2001 morose³. Les industriels haut-normands semblent en effet marquer leur optimisme pour les mois à venir, compte tenu de la bonne évolution des marchés intérieur et européen conjuguée à des succès commerciaux à la grande exportation.

De la dynamique quantitative des embauches à la qualité de l'insertion professionnelle

En observant les mouvements de main d'œuvre sur une année (d'avril 2000 à mars 2001), nous pouvons recenser **les métiers qui recrutent le plus** dans chaque grand secteur d'activité.

Ainsi, pour le tertiaire (commerce et services), *les métiers de nettoyeur, employé de libre-service, caissier de magasin, agent de sécurité, employé des restaurants, café, bar (serveurs, cuisiniers), employé des services administratifs et comptables, secrétaire, standardiste, téléphoniste, vendeur (tous types), infirmier, éducateur spécialisé* sont les plus recruteurs.

Pour l'industrie, les plus forts volumes de recrutement sont observés avant tout pour les métiers *d'ouvrier non qualifié de l'industrie*⁴ (*chimie, agroalimentaire, mécanique, métallurgie*) et de la *construction, conducteur*

routier et grand routier, conducteur-livreur, manutentionnaire, magasinier, cariste, puis de mécanicien d'entretien d'équipement industriel, opérateur sur machine de la chimie, mécanicien automobile, monteur d'ensembles mécaniques, monteur en charpente métallique, chaudronnier-tôlier, technicien, maçon.

Le nombre de recrutements effectués pour un métier traduit les besoins des entreprises mais ne reflète pas nécessairement **la qualité de l'insertion professionnelle** qui se mesure notamment en termes de durée du temps de travail, de durée du contrat de travail et de volonté des employeurs de conserver les entrants. Et si les dispositifs de formation doivent permettre aux entreprises de trouver la main d'œuvre requise pour l'exercice de leurs activités, ils ont également vocation à permettre à tout individu de s'insérer durablement et de façon satisfaisante dans le monde professionnel.

Ainsi, il est important de noter que certains métiers du tertiaire comme *nettoyeurs de locaux, employé de libre-service, vendeur* qui font l'objet de très nombreuses embauches, peuvent présenter des conditions précaires d'emploi qui se traduisent dans des

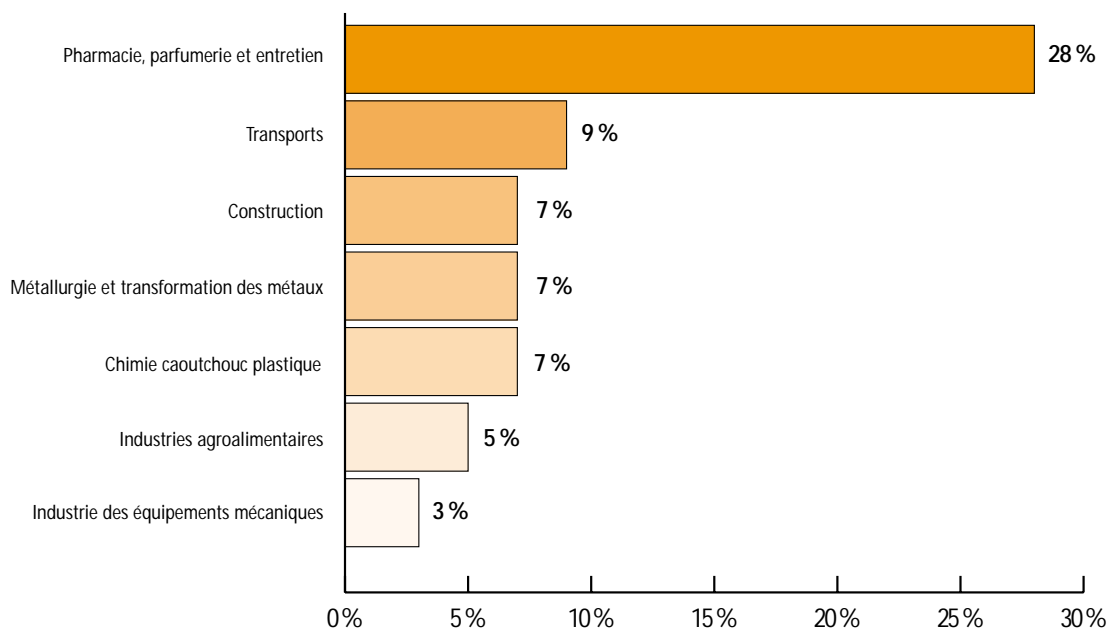
³ cf. Note de conjoncture mensuelle, Banque de France, avril 2002.

⁴ La notion d'ouvrier non qualifié correspond à une catégorie d'une nomenclature PCS de l'INSEE qui recense les emplois). Cela ne signifie pas que les postes correspondant à cette catégorie ne nécessitent aucune qualification.

Les plus grands employeurs industriels de Haute-Normandie

- Renault Sandouville : 6 500 salariés
- Renault Cléon : 5 100 salariés
- Verreries de Courval : 1 600 salariés
- Total Raffinage Gonfreville : 1 500 salariés
- Snecma Vernon : 1 450 salariés

Création d'emplois salariés dans les grandes activités industrielles et techniques régionales entre 1996 et 2000



Source : Estimations d'emploi salarié, INSEE

contrats courts, du temps partiel ou des contrats aidés. En outre, pour ces métiers, la demande d'emploi sur le marché du travail est souvent abondante par rapport aux offres (même nombreuses) disponibles, provoquant un effet de concurrence qui peut être préjudiciable à l'insertion.

Dans l'industrie et la construction, les emplois *d'ouvriers non qualifiés* sont particulièrement sollicités en période de haute activité mais apparaissent très vulnérables en cas de ralentissement de la conjoncture.

Il importe donc d'observer les métiers sollicités par les entreprises en intégrant, outre l'aspect quantitatif des recrutements, des indicateurs sur les caractéristiques de l'emploi et du marché du travail permettant de repérer ceux qui offriront de réels gisements d'emploi et une insertion professionnelle durable (cf. question suivante « Quelles tensions sur le marché du travail ? »). ■

Pour aller plus loin

- « Les tensions locales du marché de l'emploi », DRTEFP Haute-Normandie, Cellule d'Analyse des Difficultés de Recrutement, édition de décembre 2001.

Quelles tensions sur le marché du travail ?

¹ Seules 4 offres d'emploi sur 10 sont déposées dans les agences de l'ANPE, selon l'ANPE elle-même.

² Les demandeurs de catégorie 1 sont ceux qui sont à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps plein, immédiatement disponible et n'ayant pas travaillé plus de 78 heures au cours du mois précédent.

Le marché du travail, c'est le lieu où se rencontrent les besoins des entreprises d'une part, exprimés par les offres d'emploi qu'elles proposent (dont une partie est traitée par l'ANPE1), et l'offre de compétences des individus d'autre part, qui se manifeste notamment par les inscriptions en tant que demandeurs d'emploi auprès de l'ANPE.

Au gré des variations conjoncturelles, les fluctuations du volume des offres et des demandes d'emploi peuvent conduire à des déséquilibres plus ou moins marqués au profit des unes ou des autres. Ces déséquilibres se traduisent par des tensions sur le marché du travail.

En période de conjoncture favorable telle que nous l'avons connue ces dernières années, les besoins des entreprises augmentent, les embauches s'intensifient (plus de 500 000 emplois ont été créés en 2000 au plan national; la même année, l'économie haut-normande a créé plus de 15 000 emplois salariés) tandis que les compétences disponibles se font plus rares. Ainsi un « rééquilibrage » favorable aux demandeurs d'emploi se produit pour qui les opportunités d'insertion professionnelle se développent, mais susceptible d'entraîner a contrario certaines difficultés de recrutement pour les employeurs.

Le phénomène des difficultés de recrutement toutefois ne saurait se limiter au seul constat d'un déséquilibre quantitatif entre les offres d'emploi déposées par les entreprises et la main d'œuvre disponible sur le marché du travail (la Haute-Normandie enregistrait une baisse de plus de 40 000 demandeurs d'emploi de catégorie 12 de janvier 1997 à mai 2001), tant il semble que pour certains métiers ou groupes de métiers, l'adéquation entre

l'offre et la demande d'emploi relève de critères davantage qualitatifs. En outre, il n'existe certainement pas une seule dynamique du marché du travail mais des dynamiques, disparates et parfois contradictoires. Un marché du travail tendu tel que nous le connaissons actuellement ne doit pas nous faire oublier que le nombre de chômeurs reste encore élevé et que les situations sont plus ou moins favorables selon les professions. Il apparaît donc important d'observer le marché du travail en confrontant entre eux les indicateurs relatifs aux caractéristiques des offres et des demandes d'emploi et de l'emploi lui-même.

Les tensions sur le marché de l'emploi en Haute-Normandie

Le travail mené en Haute-Normandie par la Cellule d'Analyse des Difficultés de Recrutement réunissant l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) et l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) permet de repérer les métiers connaissant des difficultés particulières en termes de recrutement et d'en suivre les tendances, par période de six mois.

En rapprochant les indicateurs sur l'emploi et sur le marché du travail par l'utilisation d'une nomenclature commune (les Familles Professionnelles), ce travail met en exergue les métiers

connaissant à la fois un **fort dynamisme de recrutement** et **l'insuffisance d'une main d'œuvre qualifiée disponible** en Haute-Normandie³.

Les métiers de la conduite, de mécanicien de véhicule, de technicien de maintenance, d'agent de sécurité, de technicien de l'informatique, d'ouvrier non qualifié du gros œuvre et d'ouvrier non qualifié de la métallerie, serrurerie, montage/mécanique apparaissent ainsi comme les plus exposés aux difficultés de recrutement sur le territoire de la Haute-Normandie.

Ce travail de veille qui est réalisé sur une périodicité de six mois permet en outre de repérer les évolutions notables au niveau régional. Ainsi, **les tensions augmentent** sensiblement depuis la première édition (juin 2001) pour les métiers **de conducteur de transport en commun et de conducteur-livreur.**

Les dynamiques du marché du travail reflètent par ailleurs les **spécificités locales** et des tensions apparaissent davantage marquées selon les métiers dans chacune des neuf zones d'actions territorialisées de la région : ainsi des **mécaniciens de véhicules à Rouen et Dieppe**, des **conducteurs de transports en commun à Dieppe et au Havre**. **Au Havre** également, le métier **d'agent administratif des transports**. Les métiers de **technicien méthode, planification et d'ingénieur, cadre de la fabrication** sur le territoire de **Louviers-Vernon**, les métiers de **vendeur en équipement du foyer et d'infirmier** sur la zone d'**Evreux**, les **éducateurs spécialisés** sur les territoires de **Louviers-Vernon** et de **Rouen**, les **serveurs de café, restaurant à Rouen** également et **Elbeuf**, enfin, les **coiffeurs à Dieppe et Elbeuf**. Si la raréfaction de la main

³ Voir les précisions méthodologiques p 48.

d'œuvre disponible peut être une composante importante des difficultés de recrutement pour certains métiers (notamment parmi les familles d'ouvriers qualifiés), **comprendre les raisons aux difficultés de recrutement** n'est pas chose aisée et il apparaît que des critères "objectifs" tels que le diplôme ou même l'expérience professionnelle (qui peuvent néanmoins constituer des prérequis indispensables pour certains métiers) ne pèsent que d'un poids relatif parmi les explications données.

Si la rareté des profils (pour certains métiers, les savoirs et savoir-faire ne peuvent être considérés comme figés; recherche du « mouton à cinq

pattes ») et l'absence de motivation des candidats recherchés sont souvent mentionnées, on peut s'interroger sur leur signification précise et ce qui les sous-tend, sans toutefois être négligés pour autant.

Des critères plus subjectifs et moins identifiables peuvent entrer en ligne de compte, tels que la personnalité ou la présentation.

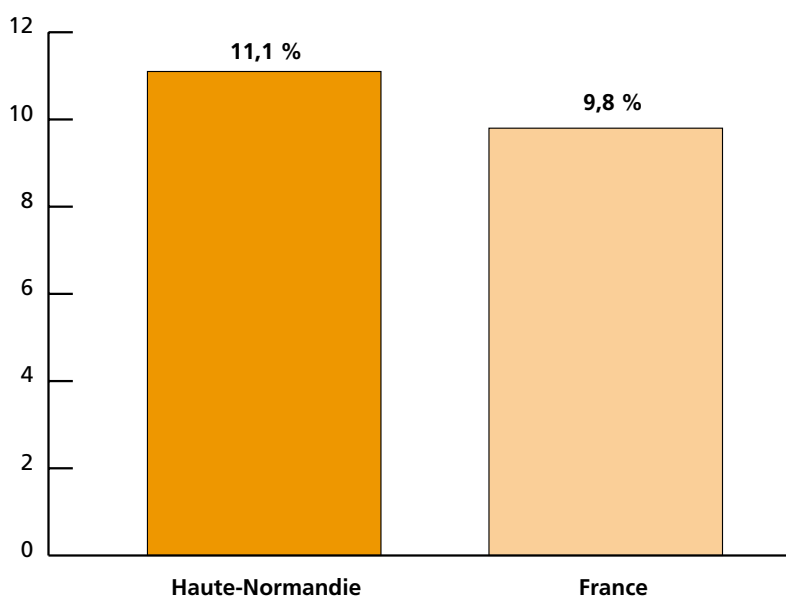
En outre, réussir dans sa recherche du ou des candidats appropriés n'engendre pas les mêmes implications ni les mêmes effets selon **la localisation géographique, la taille, le secteur d'activité** ou même **les pratiques de recrutement** des établissements (canaux utilisés, moyens

mobilisés...). La nature même des recrutements (tel que le degré d'urgence de l'embauche notamment) est un élément à considérer également de même que la nature de l'emploi proposé et son attractivité (pénibilité, type de contrat de travail, salaire...).

Difficultés de recrutement et employabilité chez les ouvriers non qualifiés

Dans le contexte de reprise économique et de l'emploi de ces dernières années (tempérée néanmoins par une année 2001 moins favorable), la situation sur le marché de l'em-

Part des ouvriers non qualifiés dans la population active Haute-Normandie/France



Source : Recensement de la population 1999, INSEE

ploi de la catégorie professionnelle des **ouvriers non qualifiés** nous interpelle, dans une région où cette population est surreprésentée parmi les actifs (plus de 11 % contre moins de 10 % pour la France entière).

Au plan national, la situation des ouvriers non qualifiés sur le marché du travail est favorable aux employeurs. En effet, avec un **taux de chômage qui reste élevé** en 2000 (plus de 19 %), sans qu'il ait diminué depuis 1990, et un **indicateur de tension**⁴ du marché du travail (1 demandeur d'emploi pour 0,75 offre) nettement en faveur de l'offre d'emploi, il apparaît que le « stock » de main d'œuvre disponible est important.

Néanmoins et phénomène inédit, les enquêtes d'opinion réalisées à la fin de l'année 2000 par l'INSEE auprès des industriels au niveau national montrent que **les difficultés de recrutement portent autant sur les personnels ouvriers non qualifiés**⁵ que sur le personnel d'ouvriers qualifiés, techniciens ou cadres. Ces difficultés concernaient en 1990 uniquement les personnels qualifiés.

Les difficultés mentionnées par les employeurs semblent alors trouver leur origine dans une certaine **inadéquation qualitative entre l'offre et la demande d'emploi, ce que confirme le taux élevé de chômage de longue durée** de l'ensemble des professions d'ouvriers non qualifiés (42,6 % des

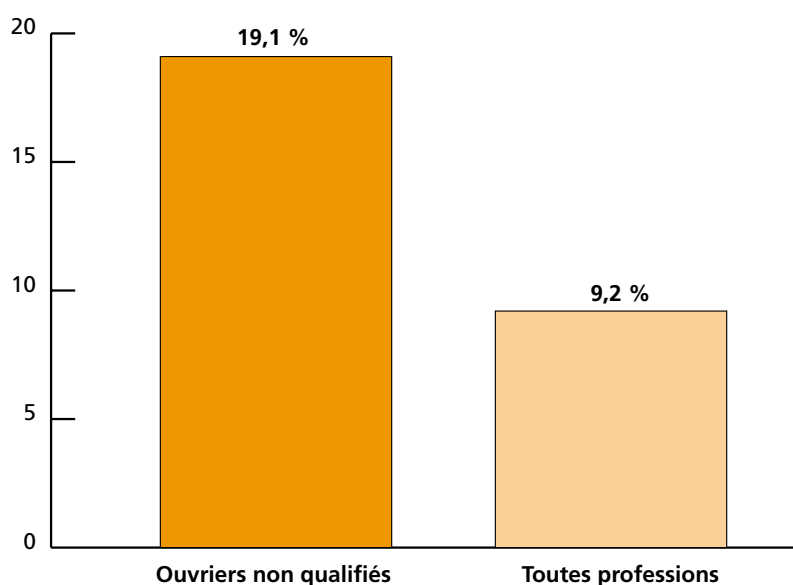
demandeurs d'emploi en mars 2000 contre 40,2 % pour toutes les professions), tandis que l'augmentation croissante des emplois (la forte hausse de l'emploi des dernières années a bénéficié à l'ensemble des catégories professionnelles) devrait favoriser une certaine fluidité sur le marché du travail et faciliter l'insertion professionnelle.

On peut penser que cette inadéquation relève en partie de la **faible employabilité** de certains demandeurs d'emploi ne possédant pas les savoirs et savoir-faire minimaux de plus en plus requis par les employeurs à ce niveau d'emploi. **L'adaptation de la qualification des individus les plus éloignés de l'emploi apparaît ici**

⁴ Indicateur de tension : nombre d'offres d'emploi enregistrées sur nombre de demandes d'emploi enregistrées sur la période d'avril 1999-mars 2000 (source Observatoire de l'ANPE).

⁵ La notion d'ouvrier non qualifié correspond à une catégorie d'une nomenclature (Nomenclature PCS de l'INSEE qui recense les emplois). Cela ne signifie pas que les postes correspondant à cette catégorie ne nécessitent aucune qualification.

Taux de chômage fin 2000 des catégories d'ouvriers non qualifiés et toutes professions. Données nationales



Source : INSEE

Pour aller plus loin

- « *Les tensions sur le marché du travail en 2000* », Premières informations, Premières synthèses, n° 22.1, mai 2001, DARES
- « *Les difficultés de recrutement, tensions et réajustements sur le marché du travail* », Observatoire de l'ANPE, mars 2001
- « *Les tensions locales du marché de l'emploi* », Cellule d'Analyse des Difficultés de Recrutement, éditions de juin 2001 et de décembre 2001, DRTEFP Haute-Normandie

Pour mener à bien ce travail sur l'observation des tensions sur le marché de l'emploi en Haute-Normandie, **deux grands indicateurs** ont été créés. **Le premier sur l'emploi exprime le dynamisme de recrutement des métiers.** Il est construit à l'aide de six critères, le poids du métier dans les embauches, la part des CDI dans les embauches, la part des démissions dans les sorties, la part des départs à la retraite dans les sorties, le taux d'accroissement des effectifs dans l'année, le taux de maintien des contrats précaires (différence entre CDD entrés et sortis). Les données sont issues de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO-DMMO) de la DARES.

Le second indicateur sur le marché du travail traduit l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Il prend en compte la part du métier dans les offres d'emploi, la part des offres non satisfaites dans l'ensemble, la part des offres durables dans l'ensemble, le taux d'écoulement de la demande (proportion de demandeurs d'emploi sortis dans l'année), la part des non qualifiés parmi les demandeurs d'emploi, le taux de pression pour chaque métier (rapport entre offres et demandes d'emploi sur une période donnée).

- « *Pénuries de main d'œuvre et employabilité* », février 2001, UNEDIC
- « *Conjoncture de l'emploi et du chômage au quatrième trimestre 2000* », Premières informations, Premières synthèses, n° 14.2, avril 2001, DARES

comme un enjeu important des dispositifs de formation.

Si l'on voit bien l'importance de cet enjeu pour l'entreprise elle-même, la formation professionnelle présente pour les individus les moins qualifiés celui de les rendre moins « vulnérables » aux soubresauts conjoncturels (en période moins favorable pour l'emploi, la sélectivité s'accroît, entraînant un phénomène d'éviction des moins diplômés) et à la précarité des parcours d'insertion. ■

Quels sont la place et le rôle de l'intérim dans l'emploi ?

¹ Chiffres du recensement de la population 1999, INSEE.

L'intérim occupe une place de plus en plus importante sur le marché du travail, en particulier dans notre région. La Haute-Normandie, avec 3 % de ses salariés en intérim contre 1,8 % en moyenne au niveau national¹, est une des régions françaises, avec la Picardie, dans laquelle le recours à ce mode de recrutement est le plus fréquent.

Comprendre la place et le rôle de l'intérim dans l'emploi haut-normand nécessite de se pencher sur les spécificités de l'appareil productif de notre région et parallèlement d'analyser l'évolution de l'intérim, passé d'un mode de remplacement à un mode de gestion flexible de la main d'œuvre pour les entreprises.

La relation particulière qui lie l'intérim au marché de l'emploi en Haute-Normandie suscite un questionnement quant à l'utilité économique, sociale et territoriale de ce mode de recrutement complémentaire.

Un terrain favorable au travail intérimaire

Avec un taux de recours² à l'intérim de 5,5 % (au 28 février 2002), la Haute-Normandie représente 4,3 % des contrats conclus en France. Cette **tendance forte de recours à l'intérim**, en léger repli actuellement, reste prononcée même si elle est souvent plus irrégulière dans notre région que dans le reste de la France.

Le poids de l'intérim dans l'économie haut-normande **s'explique avant tout par la structure de l'appareil productif**. D'une part, les secteurs utilisateurs, essentiellement industriels (industrie, BTP), sont assez bien implantés dans la région et même surreprésentés.

² Le taux de recours se définit par secteur donné comme le rapport du nombre de postes occupés par des intérimaires au nombre total des postes occupés par des salariés permanents et des intérimaires.

sentés par rapport à la moyenne nationale ; on dénombre 7 126 établissements industriels employant 155 000 personnes (23,4 % de la main d'œuvre régionale) et 7 147 établissements spécialisés dans la construction employant 41 500 individus (6,2 %). D'autre part, le tissu économique est marqué par **une surreprésentation importante de grands établissements**, généralement plus demandeurs en intérim : Renault - Sandouville, Renault - Cléon, Total Raffinage - Gonfreville, Coflexip Stena Offshore - Le Trait...

La répartition des activités intérimaires n'est pas identique dans les deux

départements. Dans l'Eure, 62 % du volume de travail presté concerne le secteur industriel, 8 % la construction et 28 % le secteur tertiaire. En Seine-Maritime, 52 % de l'intérim relève du secteur industriel, 19 % de la construction et 28 % du secteur tertiaire.

Conséquemment à la forte présence de cette forme d'emploi dans la région, on compte **un nombre important d'établissements liés au secteur du travail temporaire**, soit un peu plus de 200 (140 en Seine-Maritime et 71 dans l'Eure). Les contrats proposés sont des missions dont **la durée moyenne**, très peu variable³, **oscille autour de deux semaines** et tend même à baisser

légèrement. L'intérim ne doit donc sa hausse qu'à une augmentation en volume du travail presté.

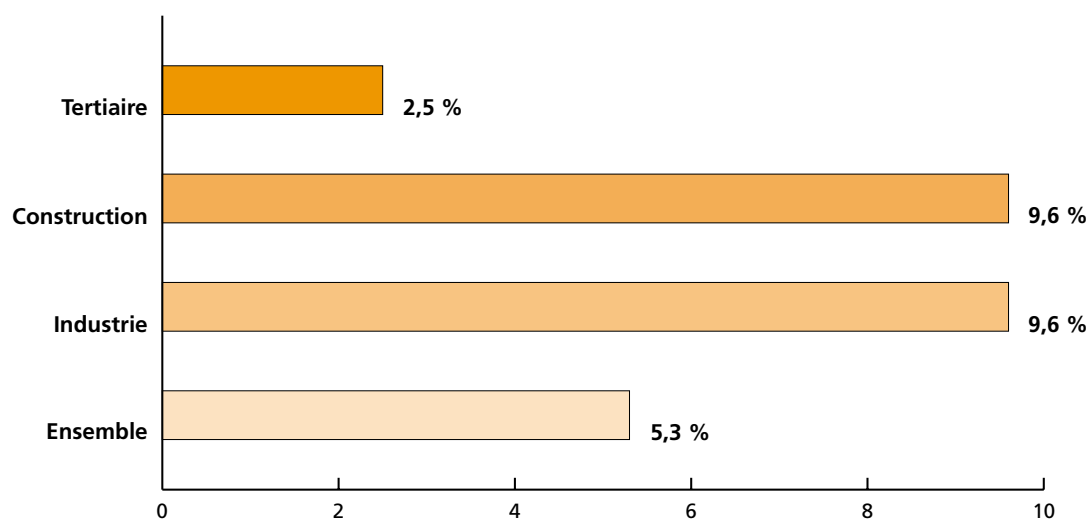
Une population bien spécifique

L'intérim porte essentiellement sur des postes non qualifiés (trois missions sur cinq). Aussi, du fait des caractéristiques de ces métiers pour lesquels les entreprises recourent à l'intérim, la population intérimaire haut-normande peut être caractérisée comme suit :

- **Une population surtout masculine** (deux hommes intérimaires sur trois) qui s'explique d'une part, par le contenu du travail et d'autre part, par la moins

³ La durée des missions varie peu globalement mais est différente d'un secteur à l'autre. Dans l'agro-alimentaire et les services, les missions sont courtes (d'un jour à une semaine) et dans l'industrie et la construction elles sont longues dépassant souvent les deux semaines et allant jusqu'à un mois et plus.

Taux de recours à l'intérim en Haute-Normandie par secteur d'activité au 31 décembre 2000 (en %)



Source : UNEDIC

grande disponibilité professionnelle des femmes (contraintes familiales...)

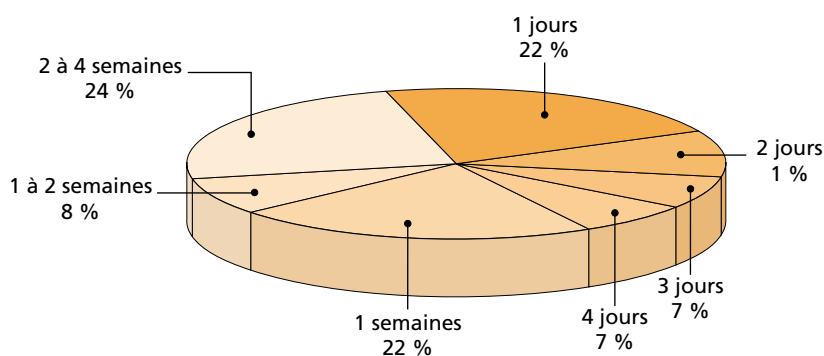
- **Une population très jeune** (un quart des intérimaires a moins de 25 ans et un quart a entre 25 et 30 ans) à la recherche d'une insertion professionnelle qui en outre passe relativement souvent par une agence d'intérim. Cette

surreprésentation des jeunes est liée au fait qu'ils constituent une grande part des flux d'entrées dans le marché du travail et également à leur plus grande mobilité géographique et professionnelle.

- **Une prédominance de la catégorie ouvrière** (60 % d'ouvriers non qualifiés et 30 % d'ou-

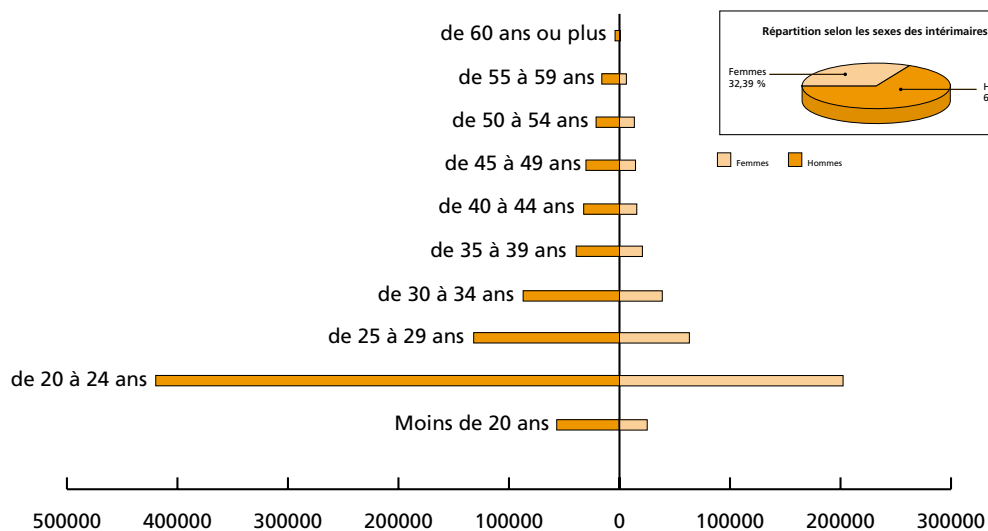
vriers qualifiés), les secteurs industriels et des services optant plus fréquemment pour des postes non qualifiés et le secteur de la construction des postes qualifiés.

Répartition des missions selon la durée (en %)



Source: UNEDIC-DARES

Pyramide des âges de la population intérimaire haut-normande



Source: UNEDIC-DARES

Replacer l'intérim dans son évolution

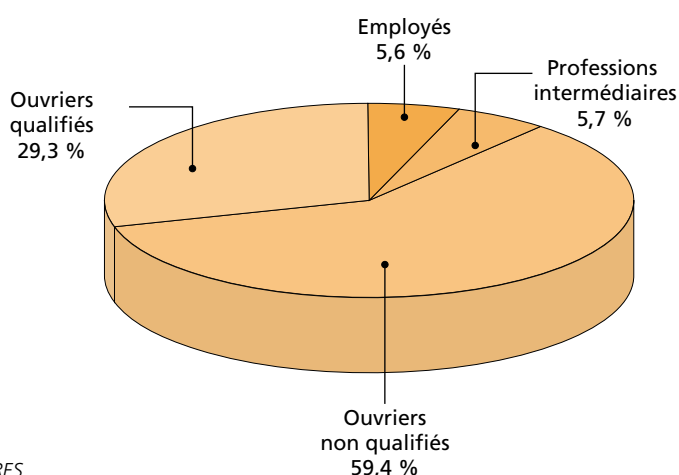
Initialement prévue pour faire face à une indisponibilité, l'intérim est progressivement passé d'un mode de remplacement du personnel à un mode de gestion plus flexible de la main d'œuvre. En Haute-Normandie, où l'industrie et la construction sont très présentes, l'intérim représente une réponse aux élévations momentanées de leur niveau d'activité. Il s'agit donc là d'un élément stratégique fondamental pour nombre d'entreprises de la région. Toutefois, l'évolution actuelle ne doit pas occulter les répercussions que peuvent avoir ce choix de recrutement. En effet, l'intérim, même s'il constitue un levier indéniable en période de croissance, peut être à l'inverse un

facteur d'accélération de la dégradation de l'emploi. Comparé très souvent à un baromètre de la conjoncture économique, l'activité intérimaire est logiquement la première à pâtir d'une hausse du chômage et par là même à favoriser son augmentation (au 31 décembre 2001 le taux de chômage en Haute-Normandie était de 11,1 % contre 9 % au niveau national).

Par ailleurs, face à la modification des pratiques en termes d'intérim, il semble nécessaire de s'interroger sur le(s) gain(s) individuel(s) que peuvent en retirer les intérimaires concernés en termes de salaires, d'évolution de carrières... En effet, la notion d'intérim comme voie d'accès vers l'emploi ou d'acquisition d'expérience professionnelle semble perdre de son fondement avec le change-

ment de rôle que les entreprises attribuent progressivement à l'activité intérimaire.

Répartition des emplois intérimaires par catégorie socio-professionnelle au 31 décembre 2000



Source : UNEDIC-DARES

Aussi, au-delà de la logique économique des grandes entreprises présentes dans notre région, c'est toute la question d'un développement durable et pérenne de l'emploi qui nous est posée. Dans un contexte économique changeant - *recul de l'emploi industriel et forte tertiarisation* - l'enjeu consiste à déterminer précisément la place et le rôle que doit jouer l'intérim, afin d'assurer un développement du tissu socio-économique territorial en accord avec la structure de l'emploi régional.■

Pour aller plus loin

- « *Le recours à l'intérim en Haute-Normandie* », TEN INFO, Premières synthèses sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle, n° 20, novembre 2001, DRTEFP
- « *La Haute-Normandie, n° 1 du travail temporaire* », AVAL, Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 11, janvier 2002, INSEE
- « *L'intérim, une voie d'accès à l'emploi* », Données sociales - la société française, chapitre IV, INSEE
- Site internet des ASSEDIC et de l'UNEDIC, rubrique « Statisticiens » : www.assedic.fr

L'emploi : quelles évolutions ?

9 Quels effets l'évolution de la pyramide des âges aura-t-elle sur l'emploi ?



10 Quels enjeux de la formation professionnelle continue pour la mobilité professionnelle ?

11 Égalité des chances d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes : réalité ou illusion ?

12 Quels enjeux pour l'artisanat ?



13 Quels emplois crée l'industrie ?

14 Quels effets les mutations du monde agricole ont-elles sur l'emploi ?



15 Quels emplois tertiaires aujourd'hui ?

16 Quelles actions sur le territoire pour le maintien et la création d'emplois ?

Quels effets l'évolution de la pyramide des âges aura-t-elle sur l'emploi ?

Avec l'accroissement de l'âge moyen des salariés et les départs massifs en retraite, la Haute-Normandie connaît, à l'instar des autres régions de France, un vieillissement inévitable de ses actifs.

En 2006, la population active haut-normande va cesser de croître et entamer une baisse progressive, au moins jusqu'en 2015. Les scénarios envisageables pour endiguer cette diminution peuvent jouer sur l'effet démographique, considéré comme essentiel, ou l'effet, plus marginal lié à l'évolution des comportements d'activité sur le marché de l'emploi.

Néanmoins, la menace d'une pyramide des âges en « toupie » constitue un risque fort pour l'appareil productif régional. À l'horizon 2010, nombre de secteurs pourraient se retrouver face à des problèmes de recrutement et de qualifications, notamment dans l'automobile et le BTP.

Les implications d'un tel risque nécessitent donc une réaction rapide des chefs d'entreprises ou responsables des ressources humaines, implantés dans notre région. Ils doivent relever le défi qui les attend et élaborer dès maintenant une stratégie et une gestion de l'emploi face à la contrainte de l'âge.

Un dynamisme démographique en perte de vitesse

En 1999, la Haute-Normandie compte 1 780 400 habitants, soit **seulement 42 500 habitants de plus qu'en 1990**. Cette hausse traduit un **infléchissement important du dynamisme démographique régional** dû essentiellement à un solde migratoire déficitaire (persistance du solde négatif en Seine-Maritime et recul du solde positif dans l' Eure) et un solde naturel peu favorable.

Dans une région, traditionnellement jeune et qui reste plus jeune que la moyenne nationale (+ 2 points), le vieillissement de la population est à l'œuvre. Les personnes de 60 ans ou plus représentent actuellement

19,5 % de la population contre 17,8 % en 1990. À l'inverse, la part des moins de 20 ans a diminué, passant de 29 % à 26,6 %. Ainsi, on assiste à un **retournement du poids des générations** puisque les plus de 60 ans deviennent plus nombreux que les moins de 15 ans, auparavant nettement excédentaires (près de 20 % en 1990).

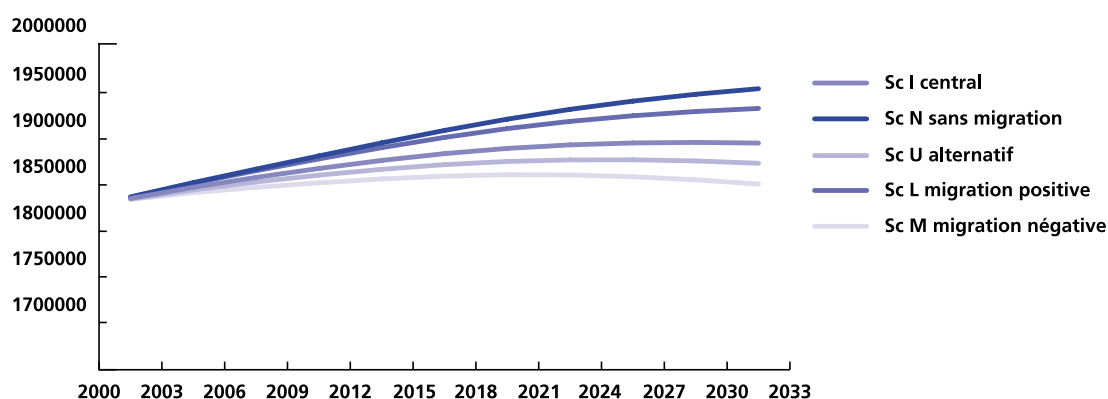
Face à un vieillissement de la population inéluctable, il est possible de tenter de déterminer « **les futurs démographiques possibles** » de notre région en se fondant sur différents scénarios multifactoriels. L'INSEE, grâce au modèle OMPHALE 2000, propose quelques scénariis possibles à l'horizon 2030¹. Partant d'hypothèses différentes sur la fécondité et le solde migratoire, elles arrivent toutes à un point

commun : celui d'un **vieillissement qui se prolongerait encore pendant plusieurs années**. Les raisons de ce constat sont multiples : augmentation du poids des personnes âgées de 60 ans ou plus à hauteur de 30 % fin 2020 et par conséquent augmentation du nombre de décès ; diminution du nombre de naissances de 23 000 actuellement à 20 000 en 2025, avec pour corollaire une part des 15 ans chutant de 20 % à 16 % vers 2030. Les conséquences de **tels changements toucheraient principalement deux sous-populations : la population scolaire et la population active**. La première connaîtrait un recul continu jusqu'en 2030 pour atteindre un niveau de 10 à 20 % inférieur à celui connu actuellement². La seconde, à

¹ Parmi les différents scénarios définis par l'INSEE, il est possible de retenir :

- Un scénario central (I) où les quotients de fécondité par âge se maintiennent, pour toute la période de projection à leur niveau observé au cours de l'année 1999 et où les quotients de solde migratoire par âge sont égaux à leur valeur moyenne observée sur la période 1982-1999. Un scénario alternatif (U) au scénario central où seule la différence réside dans la période de référence choisie pour les quotients migratoires, c'est-à-dire 1990-1999 et non 1982-1999
- Trois scénarios où il y a maintien de la fécondité mais dans lesquels les facteurs migratoires varient de manière positive (L), négative (M) ou nulle (N).

Évolution de la population haut-normande à l'horizon 2030 selon différents scénariis (voir encadré)



Source : INSEE

² La tranche des 20-25 ans scolarisés, correspondant en grande partie à la population étudiante, fait figure d'exception avec des effectifs augmentant de 3000 à 5000 à l'horizon 2005-2006, pour diminuer ensuite.

peu près stable jusqu'en 2010, devrait baisser jusqu'à 40 % de la population totale (contre 45 % actuellement) et seule une augmentation importante du taux d'activité des femmes ou des plus de 60 ans (allongement de l'âge à la retraite) pourrait modifier ce scénario.

Un défi à relever

Selon la DARES, en France, le nombre de sorties de l'emploi devrait passer de moins de 400 000 à près de 460 000 par an d'ici 2005 et bondir à 660 000 en moyenne dans les cinq années suivantes. Comme le souligne le rapport Quintreanu d'octobre 2001, « l'absence de recrutements de jeunes simultanément à l'utilisation de dispositifs de cessation d'activité pour les anciens » a conduit à une situation « particulièrement dégradée ». De fait, **un certain nombre de secteurs risquent de connaître des difficultés de recrutement**, notamment pour ceux qui incluront peu ou pas ces perspectives démographiques dans leur politique de gestion de l'emploi.

En Haute-Normandie, où l'économie, même si elle se tertiarise, reste encore très industrielle, les effets d'un tel scénario implique une

réaction rapide des entreprises. Même si les répercussions seront différentes selon les secteurs, les métiers et les niveaux hiérarchiques, en fonction des pyramides des âges, des règles et des comportements des entreprises et des individus, il semble que la région puisse redouter des **pénuries sectorielles** très importantes.

Dans notre région, l'industrie, notamment automobile, risque au même titre que le BTP de connaître de graves difficultés pour recruter. Ces secteurs, qui représentent les plus gros employeurs industriels de Haute-Normandie, emploient fréquemment des travailleurs âgés³ (55-64 ans) et peu de jeunes de moins de 30 ans à l'inverse d'un secteur tertiaire où les 25-29 ans sont très nombreux. À la veille de tensions annoncées, **le défi est donc d'attirer et de retenir**. À titre d'exemple, l'industrie automobile, même si elle semble confiante dans son produit « passion » attractif, risque fort de souffrir d'un défi d'image, notamment parce que comme le souligne l'étude Adecco « Métiers pénuriques ou pénuries dans les métiers ? » les enfants d'ouvriers ont vu leurs parents licenciés à 50 ans.

Les problèmes de recrutements des entreprises impliquent également des

difficultés pour trouver les qualifications adéquates. Faute d'une anticipation des **transferts de savoirs**, nombre d'entreprises s'exposent à de lourds handicaps. Aussi, mis à part une redistribution du personnel en vue de gains de productivité voire même une délocalisation, les solutions envisageables peuvent passer par une augmentation de la demande de formation via des organismes de formation ou des formateurs potentiels chez les cadres et techniciens en fin de carrière, ou encore la nouvelle validation des acquis de l'expérience.

Anticiper pour inverser la tendance

Selon une récente étude de la DARES⁴ auprès de 3000 responsables de ressources humaines, « **les employeurs souffrent encore de myopie sur le sujet** ». Aussi, les entreprises vont devoir apprendre à renouveler leur personnel pour faire face aux tensions annoncées.

Pour les entreprises haut-normandes, il s'agit de se préparer à des bouleversements importants liés à la mobilité des nouvelles générations, à leurs relations différentes avec le travail, aux problèmes de transferts de savoirs avec les départs en retraite, et à une concurrence exacerbée en termes de recrute-

³ Selon l'enquête emploi INSEE de mars 2001, en France, 25,9 % des salariés de l'industrie automobile sont âgés de 50 à 59 ans contre 20,8 % pour l'ensemble des actifs. Par ailleurs, entre 1982 et 1995, l'effectif total de l'automobile française a baissé de plus de 85 000 salariés.

ment. Chaque entreprise devra adapter les solutions dont elles disposent **pour élaborer une stratégie de gestion de main d'œuvre adaptée à la structure par âge de ses actifs.**

À titre d'illustration, pour l'industrie automobile, très présente dans la région, les solutions pourraient être les suivantes :

- **la réalisation d'embauches** par le biais du dispositif casa (cessation d'activité des salariés âgés) signé **dans le cadre de l'accord sur les 35 heures**
- **L'amélioration des conditions de travail** par la mise en place, comme actuellement chez Renault, d'un droit individuel à la formation et d'un passeport compétences visant à une meilleure reconnaissance du travail effectué, ou d'une meilleure ergonomie des postes
- **L'embauche de jeunes débutants mais également de personnes qualifiées**, qui par exemple, sont potentiellement disponibles au sein des nombreux chômeurs de longue durée
- **Le recours plus fréquent au travail des femmes**, actuellement sous-employées dans l'industrie haut-normande.

Il ne s'agit là que d'un exemple et les réponses peuvent être très diffé-

rentes en fonction du secteur et de ses spécificités. Toutefois, quel que soit la solution choisie, cela demande un changement de culture assez radical. Au niveau national, **l'engagement d'un plan d'action sur la gestion des âges dans l'entreprise** est assez complexe, notamment sur la question épineuse du maintien des salariés expérimentés dans l'emploi. Mais au niveau régional, les décisions des entreprises peuvent être adoptées beaucoup plus rapidement, notamment par une gestion des ressources humaines actives, impliquant une gestion prévisionnelle du personnel et une réflexion sur les pratiques d'embauche, d'organisation du travail et des carrières, et d'accès à la formation. Le remplacement des baby-boomers constitue donc **un tournant pour les entreprises régionales** qui se doivent de réfléchir sur leur vision de l'emploi et de la formation, afin d'amortir le plus possible les tensions prévues sur le marché du travail. ■

⁴ « Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique », Premières informations, Premières synthèses, n° 15.1, avril 2002, DARES

Pour aller plus loin

- « *Le retournement de 2006 - projection de population 1995-2040* », INSEE PREMIÈRE, n° 507, février 1997, INSEE
- « *Un retournement progressif* », INSEE PREMIÈRE, n° 838, mars 2002, INSEE
- « *Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique* », Premières informations, Premières synthèses, n° 15.1, avril 2002, DARES,
- « *Une population mieux logée, mieux formée, mais qui vieillit* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 2, février 2001, INSEE
- « *Un vieillissement inéluctable* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 9, novembre 2001, INSEE
- « *L'automobile va-t-elle manquer de bras ?* », Le Monde Initiatives, mai 2002
- « *De l'effet positif des retraites* », Le Monde Initiatives, mai 2002

Quels enjeux de la formation professionnelle continue pour la mobilité professionnelle ?

Les mobilités professionnelles peuvent se définir comme l'ensemble des transitions possibles au sein d'une même entreprise, d'un même secteur ou entre secteurs d'activité.

En France, le système de formation professionnelle continue œuvre dans ce sens en proposant à toute personne engagée dans la vie active ou qui s'y engage de faciliter leur adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail, de maintenir ou améliorer leur qualification professionnelle, de favoriser leur promotion sociale et professionnelle.

Pour les salariés, passer par un de ces dispositifs peut signifier un changement majeur dans leurs parcours professionnels et personnels. En effet, qu'elle soit envisagée comme une dynamique de changement ou une simple reconnaissance des compétences, la formation professionnelle continue peut constituer un « ascenseur social », une manière de valoriser et promouvoir un « potentiel de réussite » jusqu'alors peu ou pas exploité.

Pour les entreprises, la formation professionnelle continue est un enjeu stra-

tégique, économique, et social important. Elles doivent répondre à de multiples préoccupations liées à la mobilité professionnelle de leurs salariés : recrutement et fidélisation de la main d'œuvre, évolution ou progression professionnelle, nécessaire reconversion vers d'autres secteurs d'activité. Le processus permanent de développement et de renouvellement des connaissances est identifié comme un enjeu européen fort sous la désignation « formation tout au long de la vie ». À l'échelle nationale, sa mise en œuvre implique surtout une coordination des différents acteurs de la formation et le dépassement de certaines références sociétales, notamment par rapport à la notion de métier. De nombreux projets émergent dans ce sens, notamment avec l'instauration du système de validation des acquis de l'expérience (VAE) inscrit dans la loi de modernisation sociale. En Haute-Normandie, la formation professionnelle continue mobilise l'ensemble des acteurs (État, Région, entreprises et partenaires sociaux) qui concourent à l'élaboration d'une stratégie régionale de la formation. Le niveau de chômage élevé, les perspectives de pénuries de personnels qualifiés suscitent effectivement un regain d'intérêt collectif pour un dispositif susceptible de proposer une « adéquation » de la formation aux besoins de l'économie régionale.

Panorama de la formation continue

Entre janvier 1999 et février 2000 en France, neuf millions de personnes ont participé à au moins une formation. On recense 75 % de stages, cours, séminaires ou conférences, 20 % de formations effectuées en situation de travail (FEST) et près de 5 % d'auto-formation. Sur l'ensemble des formations, les deux tiers ont été financés par l'employeur, le tiers

restant étant à la charge de l'individu ou sa famille, l'État, l'ANPE, l'Assedic, les collectivités territoriales ou les associations. Le temps consacré aux formations est relativement bref¹, puisque les trois quarts commencent et se terminent au cours du même mois. Enfin, les attentes à l'égard de la formation restent très liées à la situation des personnes vis-à-vis de l'emploi. Selon l'enquête du CÉREQ « Formation continue 2000 », pour plus des deux tiers, surtout les salariés et les travailleurs indépendants, il s'agit de

« s'adapter à l'emploi » et pour les autres, essentiellement les chômeurs et les inactifs, l'objectif recherché est d'« obtenir ou changer un diplôme ou une qualification reconnue ».

La variété des pratiques et la détermination des personnes à se former² se heurtent toutefois à la persistance d'inégalités dans l'accès à la formation. En France, le système de formation reste fortement dépendant des acquis à la sortie de la formation initiale et tend par conséquent à accentuer

¹ Les formations courtes ne débouchent alors que très rarement sur l'obtention d'une certification.

² Les salariés réalisent 25 % des formations à visée professionnelle (obtention d'un diplôme ou d'une qualification), et 9 % des formations d'adaptation à l'emploi (hors FEST (Formation En Situation de Travail) et alternance) sur leur temps libre.

³ Depuis les années 80, seules les grandes entreprises, principalement industrielles, ont utilisé les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

⁴ Le taux de participation des entreprises de plus de dix salariés à la formation professionnelle connaît une baisse légère mais continue depuis 1994 où le taux était de 3,29 % pour 3,23 % en 1999 et 3,18 % en 2000.

⁵ L'offre de formation professionnelle continue s'adressant directement aux individus est encore trop limitée, d'autant que les bénéfices attendus sont relativement modestes au regard des coûts supportés par la personne.

les écarts entre les mieux intégrés et ceux dont la qualification est rendue plus fragile. Parallèlement, le taux d'accès à la formation fluctue selon des facteurs qui sont par ordre décroissant d'importance: la catégorie socioprofessionnelle (CSP), l'âge et le sexe. En outre, le fait d'être un homme plutôt jeune, titulaire d'un diplôme équivalent au moins à un bac + 2, et appartenant à une CSP élevée constituera un avantage indéniable pour l'accès à une formation.

Face aux incertitudes et aux aléas de plus en plus fort dans les carrières, la formation professionnelle a donc perdu de sa crédibilité. Comme le soulignait

Vincent Merle, directeur de cabinet de Nicole Péry, secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la formation professionnelle: « les pratiques de formation au sein des entreprises souvent tournées vers une adaptation à court terme, avaient laissé de côté les ambitions initiales de la loi de 1971, notamment les aspects relatifs à la promotion sociale et à la possibilité pour chacun de compléter son parcours par un retour en formation ».

Sur un marché du travail désormais marqué par la mobilité et les ruptures professionnelles, trouver des réponses collectives pour pallier aux insuffisances des pratiques de gestion de l'emploi et des

compétences³ est primordial. La précarité, le chômage et la mobilité ont fortement remis en cause le modèle de formation professionnelle existant. D'ailleurs, à l'investissement important⁴ des entreprises dans la formation continue correspond une initiative individuelle plutôt modérée⁵, signe d'une relation non aboutie entre le salarié et la formation, mais également d'une relative « immobilité » professionnelle.

Or, la qualité du système de formation professionnelle continue reste le garant d'une mobilité professionnelle « réelle ». Il s'agit donc de remédier aux défaillances d'un sys-

Taux d'accès à la formation professionnelle continue par sexe et par diplôme obtenu en formation initiale

	Accès à la formation		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble	20,6 %	21,6 %	19,5 %
Hommes	21,6 %		
Femmes	19,5 %		
Diplôme obtenu en formation initiale			
Diplôme supérieur	30,4 %	30,8 %	29,9 %
Bac + 2	34,6 %	36,5 %	33,3 %
Bac	30,2 %	35,5 %	25,6 %
CAP, BEP	19,4 %	20,1 %	18,4 %
BEPC	23,9 %	26,7 %	21,2 %
CEP	12,6 %	14,7 %	1,7 %
Aucun	7,4 %	8,4 %	5,9 %

Source: enquête FQP 1993

tème qui s'est complexifié au fil du temps et de transformer en profondeur la pratique des acteurs. Les enjeux sont multiples, qu'il s'agisse d'enjeux économiques (recrutement de main d'œuvre, respect des normes de qualité et de sécurité...), sociaux (légitimation des fonctions des salariés tuteurs...) ou politiques (dynamisme économique d'une région...).

En Haute-Normandie, les différents acteurs de la formation, notamment la Région, ont intégré la **nouvelle dimension plus « qualitative » de la formation professionnelle continue** (personnalisations des formations proposées...). **De nouvelles méthodes, de nouvelles exigences vis-à-vis des organismes de formation, un travail en réseau, la mise en place de contrats d'objectifs...** constituent autant de possibilités pour d'une part mettre en « adéquation » les formations avec les nouveaux besoins des employeurs et d'autre part permettre aux salariés de consolider leur professionnalisme et de mieux faire reconnaître leurs compétences.

Changer le rapport à la formation et sa place dans la construction de la qualification et des compétences

Un tournant s'opère dans l'évolution des pratiques de formation. Seulement, pour atteindre ses objectifs, le système ne doit pas favoriser la poursuite des tendances antérieures mais plutôt faciliter une meilleure convergence d'intérêts entre les employeurs et les salariés, favoriser une plus grande égalité d'accès à la formation et faire de la formation une des composantes essentielles de la construction des compétences et des évolutions de carrière. **La formation professionnelle peut donc être considérée à la fois comme un facteur de performance économique mais également de développement personnel.**

Un tel changement implique **une nouvelle culture de la reconnaissance du travail et des activités.** Plutôt que de concevoir le métier seulement comme un **réfèrent professionnel**, basé sur les capacités productives d'un individu, la formation professionnelle peut également prendre en compte le **réfèrent identitaire**, produit d'une construction sociale. La notion de

métier, réfèrent puissant et mobilisateur pour les branches professionnelles, les entreprises et les salariés, doit tenter de renouveler son acception première. **Dépasser le cadre figé de la notion commune du métier et évoluer vers une conception orientée vers la transférabilité et la mobilisation des compétences** applicable à toute nouvelle situation professionnelle est une possibilité. Il existe en effet des compétences cognitives (démarches intellectuelles, interaction relationnelle, réactivité...) présentes dans toute activité professionnelle et potentiellement transférable pour chaque individu dans l'éventualité d'un nouvel emploi. Celles-ci définissent, par leur approche transversale, **de nouvelles aires de mobilité professionnelle exploitables tant par les employeurs que les salariés.** Une telle démarche permettrait, dans le cadre de la formation professionnelle continue, d'élargir les critères habituellement utilisés pour élaborer la notion de qualification, notamment en allant au-delà des traditionnels gestes opératoires ou savoirs et savoir-faire. **Le « renouvelé » de la formation professionnelle continue peut aussi passer par une mobilisation et une coopération accrue de**

⁶ Validation des acquis professionnels

⁷ Pour enregistrer l'ensemble des titres, diplômes et certifications, deux instruments fondamentaux sont mis en place: le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP). Ainsi, la France pourra disposer pour la première fois, d'une information sur les certifications correspondant à la qualification recherchée.

⁸ En Haute-Normandie, c'est autour de l'idée du remplacement des salariés en formation par des demandeurs d'emploi (principe de « la double alternance ») que ce sont bâtis trois projets dans le BTP, l'agroalimentaire, et les emplois de proximité. (cf. « la double alternance, levier du changement », Entreprises formation, n° 128, novembre-décembre 2001)

l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ emploi-formation. Une nouvelle dynamique peut permettre de décloisonner les différentes actions publiques et introduire plus de cohérence et d'efficacité dans l'offre régionale de formation professionnelle. À titre d'exemple, en Haute-Normandie, suite au constat de dysfonctionnements fréquents entre le monde du travail et de l'enseignement, les services régionaux ont dépêché sur le terrain huit « envoyés spéciaux », chargés de repérer les besoins locaux, au cas par cas. **La volonté de renouer des liens entre les différents acteurs publics de la formation professionnelle, comme dans le cas haut-normand, supprime les tentatives de multiplication et d'éclatement des acteurs locaux poursuivant des logiques gestionnaires distinctes et parfois contradictoires.** L'effet positif de proximité occasionné par le transfert de compétences en matière de formation professionnelle aux collectivités régionales, ne doit donc pas être annulé par des répartitions de rôles qui favorisent la dissociation des dimensions économiques, professionnelles et sociales de l'insertion. Une réponse collective et concertée doit plutôt permettre de construire des gestions locales cohé-

rentes et efficaces tant sur le plan des **qualifications** (adaptation aux besoins de l'économie régionale) que des **pré-qualifications** (lutte contre les risques d'exclusion).

Vers de nouvelles manières de se former

Avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, **la France enrichit la formation tout au long de la vie d'un nouveau droit individuel, qui permet aux personnes de faire reconnaître des acquis personnels et professionnels, débouchant sur un diplôme reconnu.**

L'idée est d'élargir la voie ouverte en 1984 puis en 1992 avec la VAP⁶, c'est-à-dire d'une part, permettre d'obtenir des titres et des diplômes dans leur intégralité, sans avoir à passer d'épreuves, et d'autre part, ouvrir le dispositif de 1992 aux 3 000 titres, diplômes et certifications de branches professionnelles⁷. Le nouveau dispositif, dénommé VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), proposera donc des diplômes ou des titres qui pourront être obtenus par validation d'acquis (expérience professionnelle, bénévolat, travail associatif...) et qui posséderont **la même valeur que s'ils étaient**

obtenus à l'issue d'une formation.

La VAE, même si elle reste à construire, devrait augmenter et diversifier considérablement les publics souhaitant recourir à la validation des acquis professionnels. En effet, contrairement à la VAP, dispositif resté assez marginal, **la VAE entend s'adapter aux évolutions économiques et sociales actuelles (sécurité, santé travail...) et toucher par là même un public beaucoup plus large.** Cette « entrée dans l'âge adulte » pourrait se traduire par une **mobilité professionnelle plus « ascendante »** et moins conditionnée à des critères tels que l'âge, le sexe, ou le niveau de diplôme.

Ouvrir la voie à de nouvelles manières de se former, que ce soit par la VAE ou d'autres dispositifs⁸, peut proposer de mettre un terme à des formations sans but précis. Les propositions faites permettraient peut-être de rétablir un système de formation qui ces dernières années s'est éloigné de ses objectifs initiaux et a même tendu vers le creusement d'inégalités sociales dans l'accès aux formations. En outre, **la mise à disposition d'un système de formation moins opaque, plus articulé et plus accessible** pour les salariés et les entre-

prises constituerait une avancée importante pour l'égalité professionnelle. Mais pour répondre à ces objectifs, **il est indispensable que les acteurs de la formation, notamment les salariés et entreprises s'approprient individuellement et collectivement les nouveaux dispositifs.**

Même si les logiques des salariés ne correspondent pas toujours à celles des entreprises, la construction en commun d'un système de formation plus performant est un enjeu important. Face aux modifications structurelles (vieillesse de la population, problèmes de recrutement de main d'œuvre qualifiée...) et conjoncturelles (compétitivité accrue...) en cours, il est indispensable de **remodeler un système de formation professionnelle continue à deux vitesses pour pouvoir à terme proposer une plus grande mobilité professionnelle, prioritairement aux personnes les moins qualifiées.** ■

Pour aller plus loin

- « *La validation des acquis professionnels - Bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs* », Bref CÉREQ, n° 185, avril 2002, CÉREQ
- « *La validation des qualifications - Quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ?* », Bref CÉREQ, n° 177, juillet-août 2001, CÉREQ
- « *Un panorama de la formation continue des personnes en France* », Bref CÉREQ, n° 172, février 2001, CÉREQ
- « *Formation: du prêt à porter sur mesure* », La Lettre de la Haute-Normandie, n° 882, 24 mai 2002
- « *Vers une nouvelle culture de la reconnaissance du travail et des activités* », supplément à Inffo Flash, n° 588-589, Centre Inffo

Égalité des chances d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes : réalité ou illusion ?

En Haute-Normandie, comme partout ailleurs en France, la part des femmes actives ne cesse d'augmenter jusqu'à représenter aujourd'hui près de la moitié des travailleurs de la région. Ce changement massif dessine un nouveau paysage de l'emploi mais suscite également de nombreuses questions tant au niveau européen que national ou régional sur la place et le rôle accordés aux femmes dans le monde du travail.

S'il existe une montée en puissance du travail féminin, elle ne peut cependant occulter certaines réalités persistantes. Ainsi, le développement de l'activité rémunérée féminine ne s'accompagne pas forcément d'une réduction majeure des inégalités de salaires, de carrières et de conditions de travail et la liste des disparités professionnelles entre hommes et femmes reste longue.

Dans une région, traditionnellement industrielle, où la structure de l'emploi se modifie progressivement au profit du tertiaire, la question de la place des femmes - très présentes dans ce secteur - prend d'autant plus d'importance. Analyser la situation des femmes et des hommes, en France et en Haute-Normandie, sur des points clés comme l'orientation scolaire, l'accès au marché de l'emploi, les conditions de travail et l'accès à la formation continue est une approche possible. Un regard rigoureux et objectif peut alors être porté sur les inégalités entre les femmes et les hommes en Haute-Normandie et contribuer à tracer les nouvelles frontières liées à ces disparités

L'orientation scolaire n'explique pas tout

Aujourd'hui, en France, les jeunes filles accèdent plus souvent que les garçons au baccalauréat et à l'enseignement supérieur, même si elles restent moins nombreuses dans les filières les plus cotées. Ainsi, à la rentrée 2000-2001, à 18 ans, **83 % des filles sont scolarisées contre 78 % des garçons**; 30,7 % des filles et 20,7 % des garçons sont dans l'enseignement supérieur¹.

Par ailleurs, les filles sont également plus diplômées lorsqu'elles sortent du système éducatif. L'écart devient de plus en plus significatif au fur et à mesure que le niveau de diplôme augmente, pour atteindre notamment près de 12 % pour un niveau bac + 2 ou supérieur.

Le niveau des jeunes femmes s'étant élevé au point de dépasser celui des hommes, **on attribue alors les inégalités, patentes dès l'entrée dans la vie active, à une orientation scolaire différente de celles des hommes**. Les filles investissent très fréquemment les filières du tertiaire (secrétariat, comptabilité, sanitaire et social...) caractérisées par une plus grande précarité et des relations employ-

formation plus lâches tandis que les garçons optent plus pour le secteur industriel (électronique, maintenance automobile...) où la reconnaissance du diplôme et de la spécialité de formation est plus forte. Cependant, selon une étude du CEREQ² sur les orientations scolaires atypiques et l'entrée dans la vie active, il apparaît que quel que soit le parcours qu'effectuera une fille (spécialité féminine, masculine ou mixte), elle rencontrera toujours plus de difficultés que les garçons lors de son insertion professionnelle.

Un marché de l'emploi « ouvert »

Le marché de l'emploi haut-normand sollicite de plus en plus les femmes, leur part atteignant **44,5 % des actifs occupés en 1999**, ce qui correspond à **une augmentation de 2,2 points en neuf ans**. Le taux d'activité féminin progresse régulièrement et tend ainsi à réduire son

écart avec celui des hommes.

Les activités les plus créatrices d'emplois féminins sont dans **l'administration (+31 %), la santé, l'éducation et l'action sociale (+27 %) et les services aux entreprises (+20 %)**.

Ce constat optimiste ne saurait toutefois cacher une **réalité plus complexe** car si les femmes entrent massivement sur le marché du travail, elles restent reléguées, pour la plupart, dans des professions peu valorisées et sans réelles perspectives de carrière. Peu de femmes accèdent effectivement à des professions et catégories socioprofessionnelles réservées auparavant aux hommes et **la plus grande partie de la masse salariale féminine occupe des emplois du secteur tertiaire marqués par la précarité, le temps partiel et les bas salaires** (ex: femmes de ménages, caissières, secrétaires...).

Touchées, plus souvent que les hommes, par la précarité, le sous-emploi, le sur-chômage³ et un

Recensement	Part des femmes dans la population active en Haute-Normandie
1999	45,5 %
1990	43,6 %
1982	41,0 %
1975	37,6 %

Source : INSEE

¹ En Haute-Normandie, le taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur à 18 ans est de 22,2 % pour les filles et de 14,7 % pour les garçons.

² « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », Bref CEREQ, n° 178, septembre 2001, CEREQ

³ Dans le numéro 1 d'AVAL, de janvier 2001, on tend à montrer que l'écart entre le chômage des hommes (11,2 %) et celui des femmes (13,5 %) se réduit et constitue un des changements marquants survenus sur le marché du travail haut-normand depuis dix ans.

écart salarial incompressible, les femmes doivent encore convaincre un marché de l'emploi qui ne semble pas les intégrer totalement. À titre d'illustration, les femmes haut-normandes restent peu présentes dans les industries à forte demande de main d'œuvre [automobile (15 %), aéronautique (13 %), chimie (23 %)] et sont souvent employées comme une main d'œuvre flexible (moins de temps complet, de formation, de perspectives de carrières...). Par ailleurs, le modèle d'emploi masculin reste prédominant et laisse jusqu'à présent peu de place à l'émergence d'un modèle féminin. **Sensibiliser les entreprises sur**

cette alternative économique apparaît alors inévitable, surtout dans la perspective du vieillissement démographique inéluctable de la population active.

Vie professionnelle et vie personnelle : une question de temps

De la gestion de leur emploi du temps à la gestion de leur carrière professionnelle, **les femmes se trouvent en butte à des temporalités qui leur sont peu favorables.**

Tout d'abord, le taux d'activité féminin varie assez sensiblement selon l'articulation vie professionnelle-vie familiale choisie.

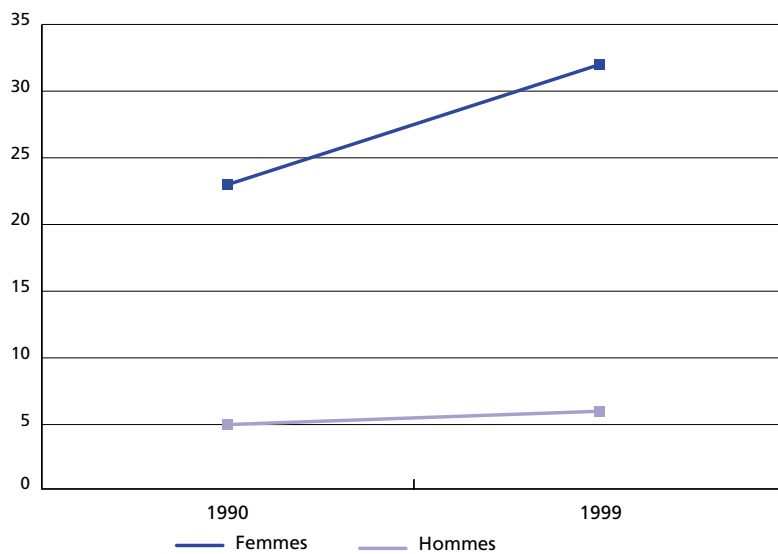
Selon un rapport du Conseil d'Analyse Économique, le fait pour une femme d'avoir des enfants est corrélé avec un taux de chômage élevé, toutes choses égales par ailleurs. Si une femme a un ou deux enfants, la probabilité d'être au chômage augmente d'un ou deux points, avec trois enfants, elle monte jusqu'à cinq points. Pour les hommes, ce phénomène s'inverse. Ensuite, le taux d'accès à la formation continue des femmes souffre à la fois d'une **structure de l'emploi défavorable et de contraintes familiales encore très présentes.** En effet, le travail féminin, souvent caractérisé par un temps partiel (31 % des

Part des femmes parmi les demandeurs d'emploi, par zone d'emploi

zone d'emploi	sept-01	déc-99
Gisors	59,5 %	52,7 %
Pays de Bray	58,5 %	51,8 %
Pont-Audemer	57,7 %	56,1 %
Vallée de la Bresle	57,2 %	53,9 %
Fécamp	56,1 %	52,4 %
Bernay	56,1 %	54,3 %
Lillebonne	55 %	53,5 %
Dieppe	54,3 %	52,7 %
Verneuil-sur-Avre	53,6 %	51 %
Vernon	52,4 %	51,6 %
Evreux	51,2 %	49,9 %
Havre	51,1 %	48,5 %
Rouen	50,5 %	48,8 %

Source : DRTEFP

Évolution du temps partiel (part des emplois en %)



Source: DRTEFP

femmes contre 5 % des hommes) et une faible qualification, offre peu de perspectives de progression personnelle. Le constat « temps partiel-formation partielle » ne semble pas s'améliorer si l'on y ajoute les diverses contraintes familiales⁴ qui réduisent d'autant plus le temps effectivement libre pour se réorganiser et suivre une formation.

L'évolution professionnelle reste finalement conditionnée comme pour les hommes à des facteurs tels que la catégorie socio-professionnelle, le niveau

de qualification et le niveau de diplôme. Mais lorsqu'il y a évolution, celle-ci a tendance à creuser des inégalités plus importantes entre les femmes⁵, ce qui tend à complexifier la question de l'emploi féminin.

L'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sujet de société très actuel, demande une mobilisation et une action à inscrire dans la durée. En 1999, l'Union Européenne a informé tous ses États membres de la nécessité d'inclure le principe d'égalité des chances entre

hommes et femmes au centre de leurs réflexions et de leurs projets. Sur le plan national, **des dynamiques ont été enclenchées** (loi de modernisation sociale, loi du 9 mai 2001, convention égalité hommes-femmes...). Au niveau régional, la structure de l'emploi haut-normand connaît un fort recul de l'industrie au profit du secteur tertiaire, investi très majoritairement par les femmes. On peut alors s'interroger sur la participation des femmes haut-normandes au développement régional, à l'évolution de leurs relations avec le monde de la formation et du travail, et aux bénéfices qu'elles retirent de ce développement.

⁴ Selon la sociologue Marie-Agnès Barrère-Maurisson: 80 % des tâches domestiques sont assumées par les femmes.

⁵ Il existe aujourd'hui un fossé qui se creuse entre d'une part les femmes qui ont fait des études, pourvues d'un emploi stable et qualifié et issues généralement de milieux favorisés et d'autre part les femmes de milieux modestes ayant fait des études limitées et occupant des postes peu qualifiés et souvent à temps partiel.

Temps domestique pour un actif par jour

	femmes	hommes
1986	3h49	1h51
1999	3h48	1h59

Source: INSEE

Pour répondre à ces questions, **une approche comparative permanente des données caractérisant les hommes et les femmes** paraît pertinente. Celle-ci permettra de réfléchir et de décider ensemble des partenariats et actions à entreprendre pour réduire les inégalités existantes. ■

Pour aller plus loin

- « *Hommes et femmes aujourd'hui touchés à parts égales* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 1, janvier 2001, INSEE
- « *Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active* », Bref CEREQ, n° 178, septembre 2001, CEREQ
- « *Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales* », Bref CEREQ, n° 179, octobre 2001, CEREQ
- « *Femmes et hommes : les inégalités qui subsistent* », INSEE Première, n° 834, mars 2002, INSEE
- « *L'emploi se tertiarise et se féminise* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 9, novembre 2001, INSEE
- « *Femmes et hommes - Regards sur la parité* », édition papier 2002 ou site internet de l'INSEE : www.insee.fr
- « *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques* », Rapport du Conseil d'Analyse économique, n° 15, édition 1999, la Documentation Française

Quels enjeux pour l'artisanat ?

Une entreprise est dite artisanale si elle compte 10 salariés ou moins au moment de son inscription à la Chambre des Métiers. Elle doit en outre exercer à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant des nomenclatures artisanales. Sous certaines conditions les entreprises de plus de 10 salariés peuvent rester dans le champ de l'artisanat. En Haute-Normandie, ce sont plus de 55 000 salariés directement employés par une entreprise relevant du champ de l'artisanat. En 1997, l'artisanat haut-normand a généré 2,8 milliards d'euros de chiffres d'affaires et 1,2 milliards d'euros de valeur ajoutée. À ces différents titres, l'artisanat en Haute-Normandie représente une force économique certaine, dans toute sa diversité.

Vaste gisement d'emplois mais également « force » de formation et d'apprentissage et lieu de transmission des savoir-faire (près de la moitié des apprentis de la région sont en formation dans les entreprises artisanales), l'artisanat n'en est pas moins soumis à de profondes évolutions, telles que les mutations technologiques, la concurrence internationale sur des marchés de proximité grâce à Internet, l'adaptation aux normes de qualité, etc.

Par définition de petite taille, l'entreprise artisanale est dotée de qualités de souplesse et d'adaptation. Mais elle apparaît, en contrepartie, plus vulnérable et sa pérennité peut parfois être compromise. L'enjeu de l'artisanat, c'est donc de réaliser les adaptations nécessaires à ces mutations, pour résister.

Les défis de l'artisanat, ce sont également les hommes. La promotion des métiers, des carrières et de la formation comme levier de fidélisation et d'attraction est un élément primordial de son développement. En outre, dans un environnement où les difficultés de recrutement sont mises en exergue, faciliter l'accès des femmes à des emplois traditionnellement masculins constitue un autre défi qui pourrait trouver l'une de ses réponses dans l'orientation des filles en formation vers des filières davantage fréquentées par les garçons.

20 000 entreprises, 55 000 emplois salariés

Au premier janvier 2001, la Haute-Normandie comptait 19 550 entreprises artisanales dont 12 000 en Seine-Maritime et 7 500 dans l'Eure. Elles emploient 55 000 salariés, soit près de **10 % de l'emploi salarié régional**, employés dans le tiers des établissements régionaux. Département plus rural, l'Eure enregistre une densité artisanale¹ supérieure à la Seine-Maritime (138 entreprises pour 10 000 habitants contre 96) mais les entreprises y sont plus petites (avec un effectif moyen de 2,2 salariés contre 2,8).

Respectant le principe que plus un territoire est industrialisé, moins il compte d'entreprises artisanales mais plus elles sont importantes, la Haute-Normandie affiche une **densité artisanale sensiblement moindre qu'au plan national, soit 108 entreprises pour 10 000 habitants**, contre 137.

Plus du tiers des entreprises (6 800, soit 35 %) relèvent du secteur du **bâtiment**, dont la plus grande partie concerne les activités de *maçonnerie* et de *couverture, plomberie, chauffage*. Viennent ensuite les activités de **services** (34 %), dont la *réparation* et la *blanchisserie, teinturerie, soins à la personne*, puis de la **production** (16 %), secteur hétéroclite constitué notamment des activités de *travail des*

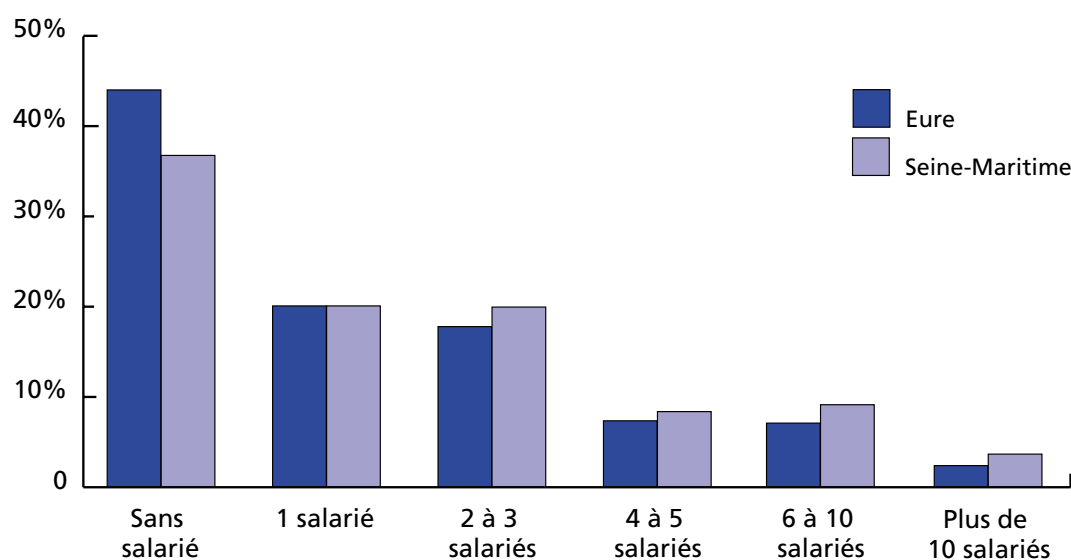
métaux et du *bois*. Enfin les entreprises d'**alimentation** (15 %) dont les activités de *boulangerie* et de *boucherie* constituent les principales composantes.

Le secteur du bâtiment est davantage représenté dans l'Eure (plus de 40 % des entreprises) qu'en Seine-Maritime (31 %). En revanche, en Seine-Maritime, le secteur de l'alimentation (17,6 % des entreprises) est plus marqué que dans l'Eure (11,3 %).

Parmi les quatre grands secteurs, le bâtiment et les services totalisent chacun près de 30 % des salariés, devant la production (24 %) et l'alimentation (17 %).

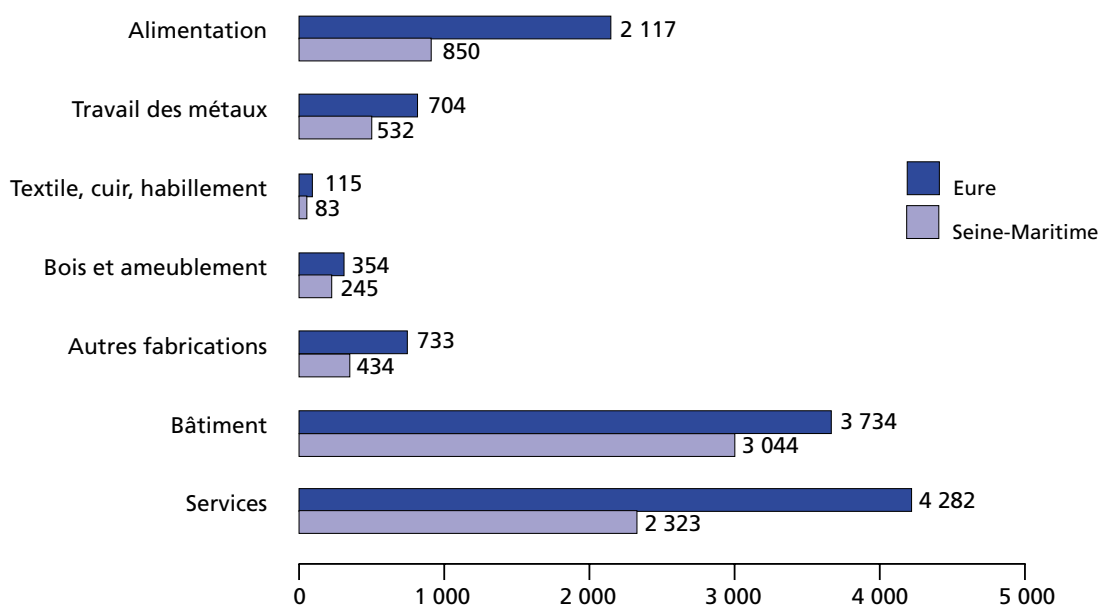
¹ Données 1997

Répartition des entreprises artisanales selon la tranche d'effectif
(au premier janvier 1999)



Source : Observatoire Économique Régional de l'Artisanat, Chambre Régionale des Métiers de Haute-Normandie

Nombre d'entreprises par grand secteur d'activité et selon le département au 1^{er} janvier 2001



Source: Fichier RIM - Tableaux Économiques de Haute-Normandie 2001, INSEE

Près de la moitié des apprentis de Haute-Normandie sont accueillis dans des entreprises artisanales

Dispositif essentiel de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes haut-normands, l'apprentissage trouve un large écho dans le tissu régional des entreprises artisanales. De fait, **6 140 apprentis étaient accueillis dans le secteur artisanal au premier janvier 1998, soit près de 50 % du total des effectifs en apprentissage.** Près de 40 % de ces apprentis effectuent leur période en entreprise dans l'Eure, 60 % en Seine-Maritime.

L'apprentissage dans les établissements artisanaux est caractérisé par une **forte représentation des candidats préparant un niveau V (CAP/BEP)** avec une nette domination du CAP. 75 % des jeunes apprentis du secteur artisanal préparent ce diplôme lorsqu'ils représentent approximativement la moitié parmi la totalité des effectifs en apprentissage dans la région.

Par ailleurs, au cours de l'année 1998, les Chambres de Métiers² de Haute-Normandie ont formé **4 910 stagiaires**, représentant un peu plus de 129 000 heures-stagiaires. La formation en techniques de gestion constitue plus de la moitié de ces heures.

À travers ces chiffres, outre son rôle sur l'emploi, notamment l'emploi en milieu rural, l'artisanat apparaît comme un support et un animateur essentiel de la formation professionnelle des jeunes, par la voie de l'apprentissage, et des artisans eux-mêmes par la voie de la formation continue.

Plus des deux tiers des entreprises qui cessent leur activité ne sont pas reprises...

Au cours de l'année 1997, **1 856 entreprises artisanales haut-normandes ont été radiées**. Parmi elles, **1 262, soit 68 %, ont cessé définitivement leur activité**, sans reprise de l'établissement. Ceci porte à 6 % le taux de cessation d'activité³ des entreprises artisanales de la région.

Pour 24 % des entreprises radiées, il s'agit de cession ou transmission du fond à un autre exploitant et pour les 8 % restant, la cause de la radiation est la sortie du champ du secteur de l'artisanat.

Les cessations d'activité sans repreneur représentent plus de 80 % des radiations dans le bâtiment, près de 70 % parmi les entreprises de production et des services, 41 % dans les activités de l'alimentaire.

L'observation des causes ayant entraîné une radiation nous rappelle que l'entreprise artisanale est une structure dont **le maintien et la pérennité sont soumis à des contingences fortes**.

Ainsi, sur 1 856 radiations, 225 sont liées à une liquidation judiciaire, 197 à un manque de travail et 195 à des difficultés financières. **Le tiers des radiations l'a**

donc été en raison de difficultés économiques.

Outre ces difficultés, la question de la transmission de l'entreprise peut devenir une condition de sa pérennité. Souvent, **cessation d'activité de l'artisan rime avec cessation d'activité de l'entreprise**, ce que confirment les 228 radiations causées par un départ en retraite sur les 1 856 enregistrées (près de 13 %). Ce constat apparaît préoccupant lorsque l'on sait que la classe d'âge des plus de 50 ans atteint 37 % du total des effectifs d'artisans et ne cessent d'augmenter.

Les hommes... et les femmes

Les défis de l'artisanat, ce sont également les hommes. Les entreprises font face actuellement et depuis quelques années à de fortes tensions sur le marché de l'emploi. Plus particulièrement, les activités du bâtiment et les activités de bouche (*boucherie, poissonnerie...*) sont marquées par des **difficultés chroniques à recruter** le personnel dont elles ont besoin.

L'image des métiers et les conditions de travail sont souvent évoquées. Les organisations professionnelles du bâtiment notamment ont engagé des actions d'envergure de promotion des professions dans le but d'attirer les

² Les Chambres de Métiers sont les représentants institutionnels des entreprises artisanales qui sont leurs adhérentes. La formation des artisans constitue l'une de leurs missions.

³ Rapport du nombre de cessations d'activité au nombre total d'entreprises inscrites au répertoire des Métiers.

Répartition des apprentis accueillis dans les entreprises artisanales selon le niveau de formation au 1^{er} janvier 1998

Niveau de formation	Nombre d'apprentis	Part du total en %
Niveau II	5	-
Niveau III	37	1 %
Niveau IV	874	14 %
Niveau V	5 225	85 %
<i>dont CAP</i>	4 629	75 %
Total	6 141	100 %

Source : Observatoire Économique Régional de l'Artisanat, Chambre Régionale des Métiers de Haute-Normandie

⁴ Cf. question 11
« Égalité des chances d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes : réalité ou illusion? »

jeunes vers les carrières du secteur.

- Permettre aux jeunes d'entrer dans le monde des métiers de l'artisanat dans les meilleures conditions, c'est également doter les entreprises, dont la petite taille les contraint souvent à concentrer leur énergie sur la productivité, des **moyens et outils de management** nécessaires pour les accueillir (tutorat...).

En parallèle à la question des difficultés de recrutement, une réflexion peut être menée sur l'accès des femmes aux métiers de l'artisanat. De fait, **seulement 17 % des artisans sont de sexe féminin**. De plus elles se trouvent concentrées dans un nombre limité d'activités :

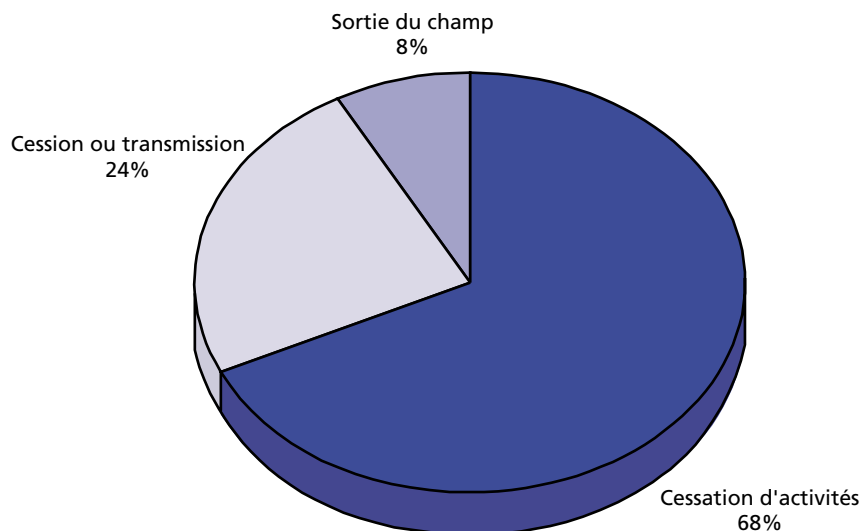
services, blanchisserie, soins à la personne et textile et habillement.

Cette sous-représentation des femmes dans les autres métiers de l'artisanat se retrouve dans le **déséquilibre de représentation des sexes au sein du système de formation** puisque seuls **23 % des apprentis régionaux de niveau V à III sont des femmes**. Si la présence des jeunes filles s'accroît dans les filières de formation avec l'élévation du niveau (33 % de filles au niveau IV, 36 % au niveau III), c'est que les filières dites féminines (coiffure, esthétique...) y sont davantage représentées.

La promotion des filières de formation dites masculines auprès des jeunes filles scolarisées constitue

l'une des actions qui pourraient contribuer à l'accès des femmes aux emplois habituellement occupés par des hommes. C'est également un enjeu de la **mixité professionnelle**⁴. ■

Répartition des radiations des entreprises artisanales selon le type de radiation



Source : Observatoire Économique Régional de l'Artisanat, Chambre Régionale des Métiers de Haute-Normandie

Causes des radiations enregistrées au cours de l'année 1997

Causes	Nombre de radiations
Cessions, mutations	294
Départ en retraite.....	228
Liquidation judiciaire.....	225
Manque de travail.....	197
Difficultés financières.....	195
Mise en gérance ou vente.....	105
Sociétés dissoutes.....	102
Autres.....	510
Total	1 856

Source : Observatoire Économique Régional de l'Artisanat, Chambre Régionale des Métiers de Haute-Normandie

Pour aller plus loin

- « *Les entreprises artisanales en Haute-Normandie: une faible densité artisanale* », AVAL n° 91 - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie - quatrième trimestre 2000, INSEE
- *Tableaux économiques de Haute-Normandie 2001*, INSEE
- « *L'artisanat en Haute-Normandie* », Observatoire Économique Régional de Haute-Normandie, Chambre Régionale de Métiers de Haute-Normandie, 2000
- www.cm-76.fr, site de la **Chambre de Métiers de Seine-Maritime**

Part des filles parmi les apprentis en formation année 1998

Niveau de formation	Nombre d'apprentis	% en filles
Niveau III	44	36,4 %
Niveau IV	872	33,1 %
Niveau V	5 225	21,5 %
Total	6 141	23,2 %

Source : Observatoire Économique Régional de l'Artisanat, Chambre Régionale des Métiers de Haute-Normandie

Quels emplois crée l'industrie ?

Le poids culturel et économique du secteur industriel apparaît plus prégnant dans notre région que sur le territoire national tout entier, fort notamment de certaines spécialisations. Cette position de l'industrie haut-normande lui confère un statut de pourvoyeuse importante d'emplois et suscite d'autant plus d'interrogations quant à sa capacité d'en créer davantage, dans un environnement mondial qui la place face à une forte concurrence des pays tiers et l'oblige à constamment évoluer dans un souci de compétitivité.

Si en Haute-Normandie, comme ailleurs sur le territoire national, l'industrie est affectée par la réduction chronique de ses effectifs, les emplois évoluent néanmoins vers une évolution des contenus et des qualifications (augmentation des emplois techniques et d'encadrement au détriment des emplois d'opérateurs simples). Par ailleurs, certaines activités marquantes du territoire régional apparaissent ces dernières années comme créatrices d'emplois salariés dans des proportions significatives.

Le quart des emplois haut-normands dans l'industrie

Avec 23,4 % des emplois (salariés et non salariés) de la région, soit un effectif de **155 000 individus**, les activités industrielles sont sensiblement plus représentées en Haute-Normandie que sur le territoire national où l'industrie occupe 18 % des actifs occupés. La Haute-Normandie apparaît ainsi comme un territoire où les **spécialisations industrielles** sont marquées, notamment dans les activités de **chimie, caoutchouc, plastique** et de **l'industrie automobile**,

comptant respectivement **21 700** et **16 300** emplois, soit le **quart** des emplois salariés industriels de la région à la fin de l'année 2000.

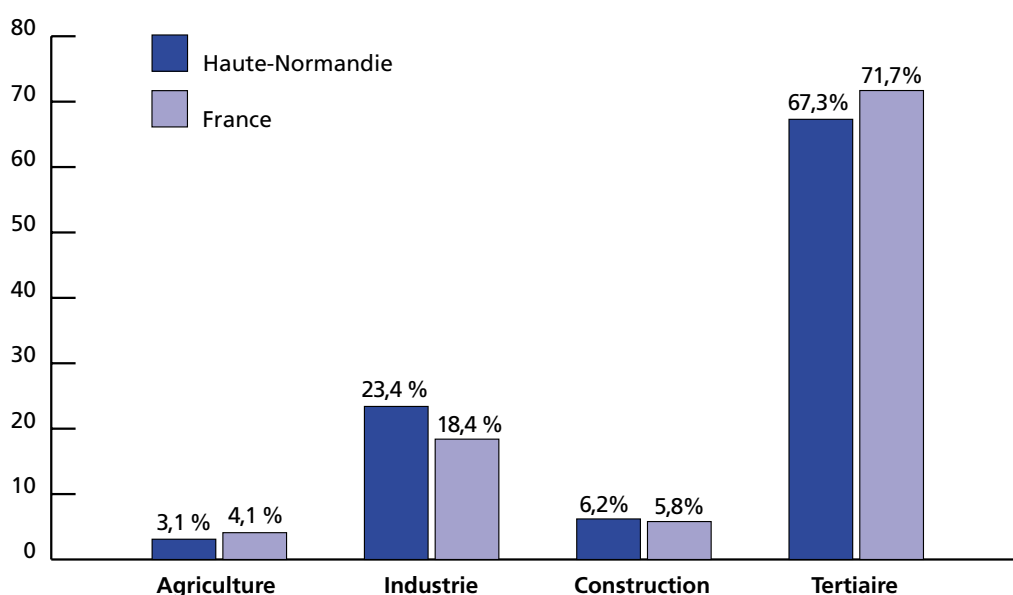
- Ajoutons que les **emplois intérimaires** de l'industrie viennent renforcer les effectifs de

l'industrie haut-normande. Les **emplois intérimaires** représentent environ 25 000 équivalents temps plein en moyenne mensuelle pour l'année 2000. Parmi eux, près des deux tiers travaillent dans l'industrie (source UNEDIC).

Une baisse chronique de l'emploi ouvrier mais un renforcement des catégories supérieures

De 170 900 emplois salariés en 1990, l'industrie haut-normande en compte moins de 152 000 à la

Répartition des emplois selon le secteur d'activité en Haute-Normandie



Source : Recensement de la Population 1999

Emplois salariés dans les principales activités industrielles en Haute-Normandie. Comparaison région/France au 31/12/2000

Principales activités industrielles	Nombre d'emplois salariés	Part dans l'emploi salarié industriel régional	Comparaison France
Chimie caoutchouc plastique	21 690	14,3 %	8,5 %
Industrie automobile	16 310	10,7 %	7,1 %
Industrie des équipements mécaniques	16 330	10,7 %	10,7 %
Industries agroalimentaires	15 310	10,1 %	13,8 %
Quatre activités ensemble	69 640	45,8 %	40,1 %

Source : Estimations d'emploi au 31/12/2000, INSEE

fin de l'année 2000, ce qui représente **une perte de plus de 11 % des emplois salariés industriels en 10 ans.**

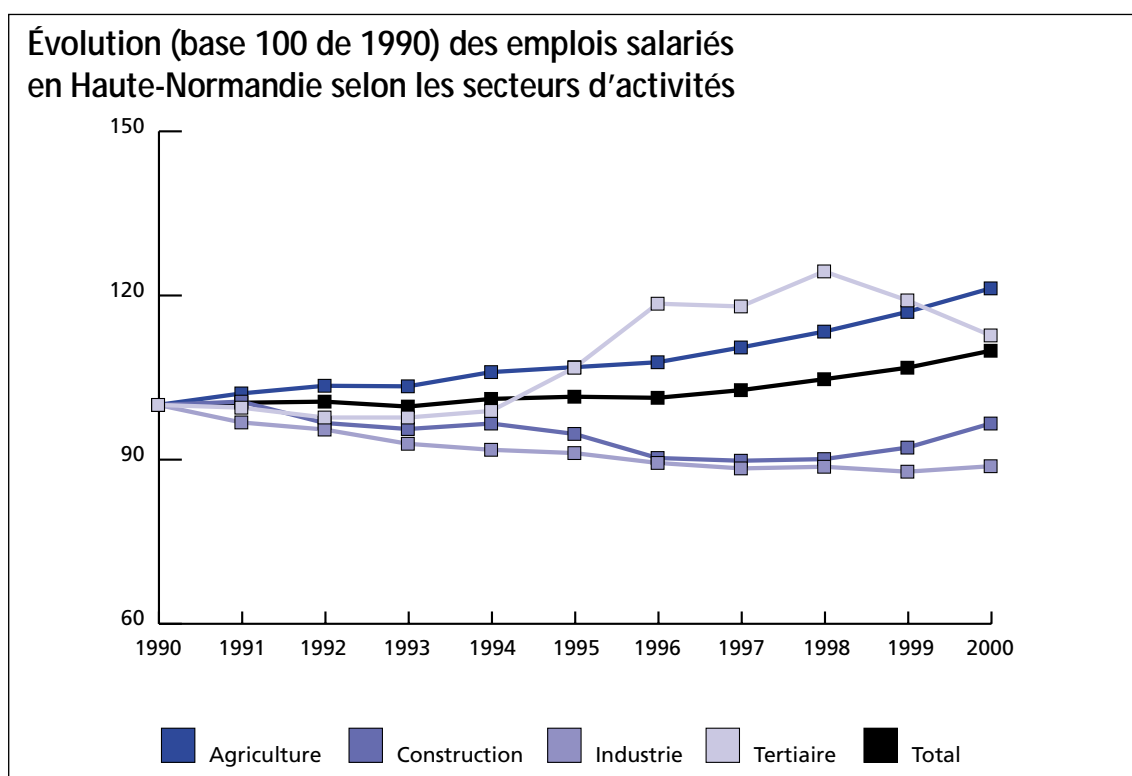
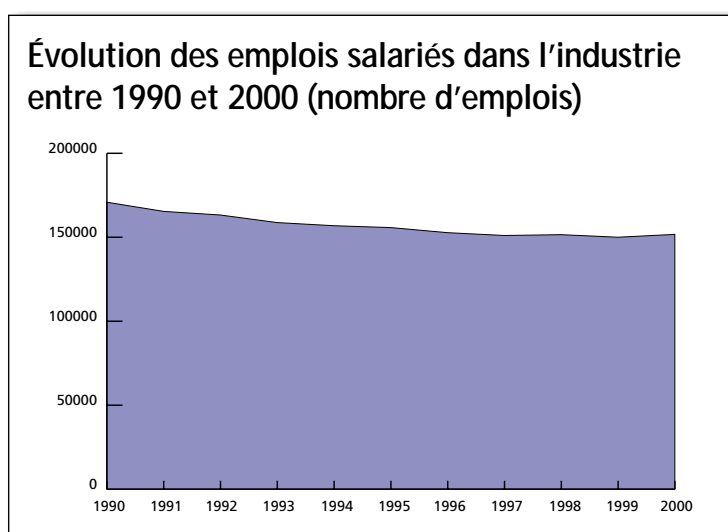
L'industrie haut-normande apparaît donc dans son ensemble comme un secteur de **réduction d'emplois**. Certaines activités telles que l'automobile et

les industries des équipements électriques et électroniques ont particulièrement souffert de ces réductions.

- Une partie de la baisse de l'emploi industriel peut être attribuée aux transferts de certaines tâches de l'industrie au secteur des services (net-

toyage, certaines activités de transport...).

Une observation selon la catégorie professionnelle montre que la décroissance de l'emploi salarié affecte principalement les catégories **d'ouvriers** qui, par ailleurs, sont les plus représentées parmi les effectifs.



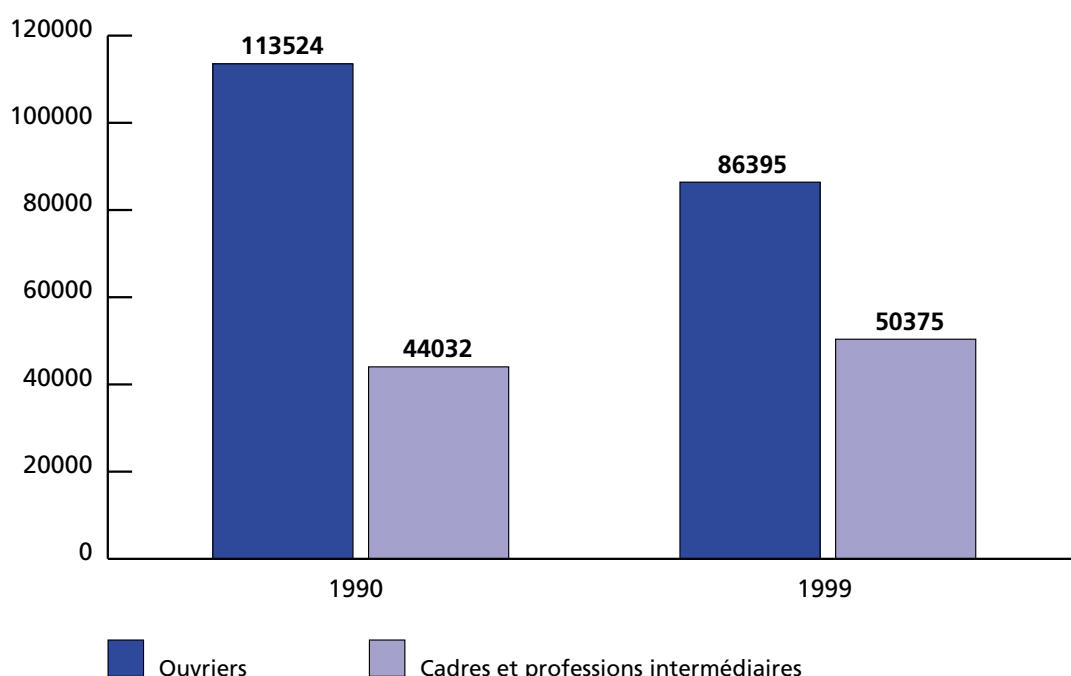
Source : Estimations d'emploi

Tandis que l'industrie régionale employait **113 500 ouvriers (qualifiés et non qualifiés) en 1990**, leur nombre n'a cessé de se réduire jusqu'à atteindre **86 400 en 1999**. Ils représentent aujourd'hui **56 % des emplois industriels** contre **près des deux tiers en 1990**.

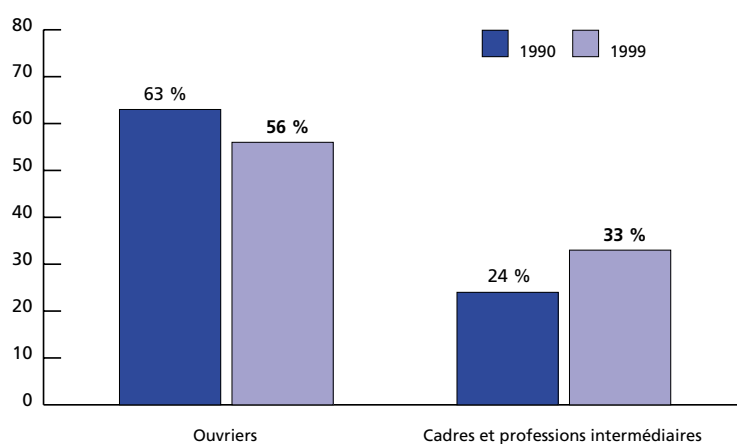
- Toutefois, entre deux recensements, le rapport entre les ouvriers possédant une qualification et ceux n'en possédant pas s'inverse. En 1999, les **ouvriers qualifiés sont davantage représentés dans la population totale d'ouvriers**.

Dans le même temps, les emplois des catégories plus qualifiées des **professions intermédiaires** (agents de maîtrise, techniciens) et des **cadres ont connu une croissance régulière entre les deux périodes**. 44 000 en 1990, ils sont un peu plus de

Évolution du nombre d'emplois de cadres et professions intermédiaires et d'ouvriers dans l'industrie entre 1990 et 1999, en Haute Normandie



Part des ouvriers et cadres et professions intermédiaires dans l'emploi salarié industriel en 1999



Source : Recensement de la population 1990 et 1999, INSEE

50 000 en 1999 et occupent ainsi dorénavant **près du tiers des emplois industriels** contre un quart auparavant.

C'est donc vers des **emplois de plus en plus qualifiés** que tend l'emploi industriel dans son ensemble. De fait, dans un environnement mondial ouvert et face à la concurrence des pays tiers et aux risques de délocalisation, l'enjeu de l'industrie haut-normande, comme beaucoup d'autres, peut constituer dans le développement d'activités et d'emplois à **forte valeur ajoutée** (conception, recherche, qualité...) et à fort contenu technologique de façon à garantir sa compétitivité et ses emplois sur le territoire régional. Cet enjeu de la **compétitivité** apparaît d'autant plus

important dans notre région que plus de la moitié des effectifs industriels dépendent de centres de décision « extérieurs ».

Des activités industrielles marquantes peuvent constituer un « dynamiseur » de l'emploi industriel

Dans ce contexte de transformation de l'emploi industriel, la tendance « lourde » de l'industrie à réduire de façon chronique le volume de ses effectifs ne saurait être interprétée comme une « fatalité ».

De fait, l'évolution de l'emploi salarié dans le secteur industriel en Haute-Normandie de 1996 à fin 2000, période de

croissance de l'économie générale dans l'ensemble du pays, nous montre que **l'industrie contribue au développement de l'emploi salarié**, développement fondé sur quelques activités marquantes sur le territoire haut-normand.

Ainsi, les activités de **pharmacie parfumerie entretien**, de **chimie caoutchouc plastique**, **métallurgie et transformation des métaux**, **industries agroalimentaires** et **industries des équipements mécaniques** qui représentent en 2000 plus de la moitié des effectifs industriels de la région, ont connu un gain de près de **5 500 emplois supplémentaires** au cours de la période de 1996 à 2000.

Évolution de l'emploi salarié dans les principales activités industrielles en Haute-Normandie

Activités industrielles	Effectifs salariés supplémentaires entre 1996 et 2000	Nombre d'emplois salariés fin 2000	Taux de croissance
Pharmacie, parfumerie et entretien	1 910	8 790	+ 28 %
Chimie caoutchouc plastique	1 350	21 690	+7 %
Métallurgie et transformation des métaux	980	14 450	+7 %
Industries agroalimentaires	710	15 310	+5 %
Industrie des équipements mécaniques	520	16 330	+3 %

Part de ces cinq activités dans l'emploi salarié industriel haut-normand fin 2000 : 50,5 %

Source : Estimations d'emploi au 31/12/2000, INSEE

L'industrie haut-normande, de par ses spécificités notamment, apparaît ainsi comme un secteur permettant la création d'emplois dans des proportions significatives afin de répondre à la croissance de ses activités. L'enjeu ici consiste, même si la conjoncture économique de l'année 2001 et du début de l'année 2002 s'est « ralentie », à **permettre aux entreprises de disposer sur le territoire régional de la main d'œuvre nécessaire, aux conditions de qualification requises.** ■

Pour aller plus loin

- www.ard-haute-normandie.asso.fr, site de la **Mission du Développement Régional** (Conseil Régional de Haute-Normandie) propose des informations sur les grandes filières industrielles haut-normandes.
- <http://www.drakkaronline.com>, **portail normand de l'information économique**. La rubrique économie normande passe en revue les principales activités industrielles de la région et propose des liens utiles.
- <http://www.adamic.asso.fr>, site de l'**Association pour le développement de l'apprentissage dans la métallurgie et les industries connexes.**

Quels effets les mutations du monde agricole ont-elles sur l'emploi ?

Depuis la fin des années 80, l'agriculture haut-normande connaît, comme l'ensemble de l'agriculture française, une très forte évolution structurelle. Dans notre région, l'agriculture ne représente plus que 2,1 % de la valeur ajoutée produite. De plus, comparativement aux secteurs industriels et tertiaire qui emploient respectivement 23,4 % et 67,3 % des actifs, l'agriculture ne génère que 3,1 % des emplois régionaux.

La situation de l'agriculture haut-normande est assez préoccupante. En effet, les dernières décennies confirment voire accentuent les tendances observées jusqu'à présent soit : une concentration des terres qui profite d'abord aux grandes exploitations majoritairement plus professionnelles et plus spécialisées, une diminution logique des chefs d'exploitations individuelles, et une baisse de l'emploi agricole.

Les répercussions sur l'emploi et la formation des actifs agricoles sont nombreuses et suscitent de multiples interrogations au sein du milieu agricole. Le risque sur le long terme d'une pyramide des âges en « toupie »¹ implique une gestion à long terme de la main d'œuvre agricole. Il s'agit de s'interroger sur l'emploi (développement du salariat, travail féminin, aides à l'installation des jeunes agriculteurs (DJA...) mais également sur la formation (élévation des qualifications, accès aux formations...) et la transmission des savoirs aux générations présentes et futures.

¹ Ou pyramide inversée, c'est-à-dire dont la base est étroite.

Dans un monde agricole en pleine restructuration, le défi consiste également à savoir anticiper les changements susceptibles d'intervenir à tout moment dans ce secteur (crise ESB, épidémie de fièvre aphteuse...). Mais, il s'agit aussi d'évoluer dans un contexte de libre concurrence (mondialisation, réforme de la PAC...) qui ne s'accommode pas toujours des particularités de la production et des marchés agricoles. Observer et comprendre les modifications à l'œuvre dans ce secteur constitue alors l'une des clés possibles pour assurer un développement durable de l'agriculture régionale.

De profonds changements

L'exploitation agricole haut-normande change peu à peu de visage. **Le nombre d'exploitations agricoles a diminué de 3 % par an depuis 1988, pour atteindre l'effectif de 16 255 en 2000.** Celles-ci s'étendent sur une surface agricole utilisée (SAU) de 794 000 hectares, soit 61 000 ha de moins qu'en

1988. Par exploitation, on compte 1,8 actif, contre 2 pour l'ensemble de la France.

Dans l'ensemble, les exploitations sont moins nombreuses mais elles sont plus étendues. Les structures agricoles qui occupent la plus grande part de SAU sont celles dont la surface est comprise entre 100 ha et 200 ha. **Les exploitations de taille moyenne² disparaissent au profit de celles de plus grande taille, sou-**

vent plus professionnelles (une exploitation sur deux est professionnelle). Les orientations technico-économiques de l'exploitation (OTEX) les plus répandues concernent en majorité les céréales et les cultures industrielles, dont la production est assurée à 70 % par les exploitations professionnelles. Enfin, la professionnalisation des exploitations bénéficie plus à une agriculture intensive (de plus en plus orientée

² On les qualifie fréquemment d'exploitation de « complément »

Répartition des exploitations agricoles selon leur taille en Haute-Normandie

SAU en ha	1988		2000	
	toutes exploitations	exploitations professionnelles	toutes exploitations	exploitations professionnelles ³
moins de 5	5 960	353	5 589	333
5 à 20	5 281	1 283	2 559	483
20 à 50	6 191	5 456	2 097	1 569
50 à 100	4 242	4 162	3 098	2 918
100 à 200	1 474	1 465	2 456	2 419
200 à 300	142	142	371	369
plus de 300	39	38	85	85
Ensemble	23 329	12 899	16 255	8 176

Agreste, Recensement de la population agricole 2000, DRAF

³ L'exploitation agricole professionnelle a une dimension économique au moins égale à 12 hectares équivalents blé. Le travail total qui lui est fourni équivaut à celui d'au moins une personne occupée à trois quarts de temps pendant une année (0,75 UTA).

vers l'élevage bovin et les grandes cultures céréalières et industrielles) que raisonnée.

Cette profonde mutation de l'agriculture haut-normande n'est pas sans effets sur l'emploi agricole. D'une part le **nombre d'actifs agricoles a subi, depuis douze ans, une réduction de 34 %, passant de 45 229 individus en 1988 à 30 020 en 2000**, ce qui n'est pas sans soulever la question du renouvellement démographique. D'autre part, la **restructuration de l'appareil productif agricole redéfinit la composition de l'emploi** dans ce secteur. On assiste en outre à une **diminution de la population active familiale, une**

baisse du travail féminin, une hausse du salariat, et un développement de la pluri-activité...

Qui sont les agriculteurs d'aujourd'hui ?

L'activité agricole reste encore aujourd'hui une affaire à caractère essentiellement familial. Les actifs familiaux, avec 25 996 individus, constituent de loin la plus grande part des effectifs. **Toutefois, la population familiale active est en fort recul depuis 1988 (- 37 %) et le nombre moyen d'actifs familiaux en Haute-Normandie (1,6 par exploi-**

tation) est plus faible qu'au niveau national (1,7).

Cette baisse s'explique surtout par le recul de l'activité des conjoints, dont la part d'UTA³ a diminué de 61 % depuis 1988. En fait, le **nombre de conjoints travaillant uniquement sur l'exploitation familiale a diminué de 53 % en douze ans, notamment pour la population féminine, qui travaille dorénavant soit exclusivement à l'extérieur de l'exploitation, soit à temps partiel sur l'exploitation et le reste du temps à l'extérieur (pluri-activité).**

Parmi les actifs familiaux, **on recense 18 276 chefs**

³ UTA : Unité de Travail Annuel ; elle équivaut à la quantité de travail agricole fournie par un actif à plein temps pendant une année

Répartition des actifs agricoles selon le sexe et le statut

	1988		2000	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Chefs et coexploitants	20 826	4 166	13 456	4 820
Conjoints	1 650	10 855	2 122	3 703
Autres aides familiaux	2 707	798	1 441	454
Total actifs familiaux	25 183	15 849	17 019	8 977
dont à plein temps	13 080	4 051	7 559	2 518
Salariés permanents	3 771	426	3 480	544
dont à plein temps	2 657	207	1 965	200
Ensemble	28 954	16 275	20 499	9 521
dont à plein temps	15 737	4 258	9 524	2 718

Agreste, Recensement de la population agricole 2000, DRAF

d'exploitation ou coexploitants, contre 25 000 en 1988 (-27 %). Leur population a diminué de 6 700 en 12 ans, soit plus de 2 % par an. Néanmoins, ils fournissent encore près des deux tiers des UTA même si seulement 8 300 d'entre eux (soit 45 %) exercent leur profession à temps complet. **Les chefs d'exploitation ont en moyenne 51 ans, soit un an de moins par rapport au dernier recensement mais deux ans de plus que la moyenne nationale. On observe donc un relatif rajeunissement de la population dû à l'augmentation de la part des moins de 40 ans, passée de un sur cinq à un sur trois. Cependant, la part des agriculteurs de plus de 65 ans, ayant gardé une activité agrico-**

le souvent non professionnelle, reste élevée. La perspective d'une pyramide des âges inversée constitue alors une inquiétude réelle pour les années à venir.

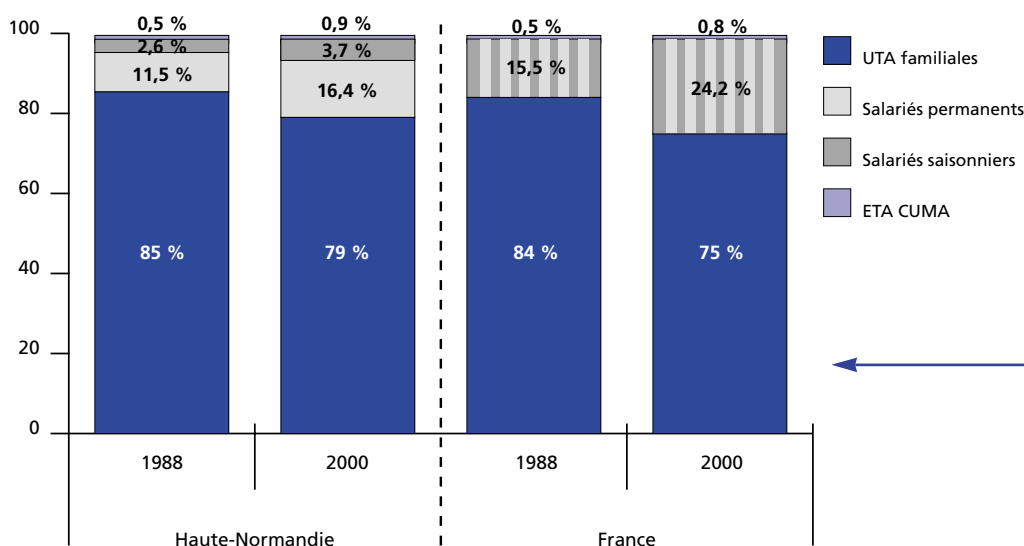
La proportion de femmes chefs d'exploitation augmente de 9 %, passant de 4 166 femmes en 1988 (17 %) à 4 820 femmes en 2000 (26 %). Cette hausse se fait sentir dans toutes les catégories d'âge, mais la tranche la plus importante reste celle des 50-60 ans, avec 41 % des femmes. Il s'agit en général de femmes qui prennent la tête de l'exploitation après le départ à la retraite de leur mari. **Les femmes contribuent donc encore largement à l'activité des exploitations et constituent un appoint de main d'œuvre important.**

Le développement de l'emploi salarié

Le salariat est plus développé en Haute-Normandie que sur l'ensemble de la France. Dans notre région, 16 % des UTA sont produites par les salariés permanents, contre 14 % en France. Face à la diminution de la main d'œuvre familiale dans les exploitations agricoles, le besoin en salariés permanents s'est accru. Par ailleurs, en Haute-Normandie, la prépondérance des grandes cultures (céréales, oléagineux, protéagineux et cultures industrielles) ou de domaines très spécialisés (horticulture, arboriculture fruitière) favorise le développement de ce type d'emploi.

⁴ ETA : Entreprise de Travaux Agricoles
CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

Part des unités de travail annuel (UTA) familiales et salariés dans le travail agricole annuel total (UTA totales y compris ETA-CUMA)⁴



Pour les chiffres France, les saisonniers et les permanents ne sont pas distingués. Les salariés permanents représentent 14 % du UTA.

Données du recensement agricole 1988 et 2000 (Agreste), DRAF

⁵ En 1988, 75 % des chefs d'exploitation n'avaient pas de formation agricole initiale, ils ne sont plus que 60 % en 2000. En Haute-Normandie, ils sont moins formés que l'ensemble national mais sont de mieux en mieux formés.

Aujourd'hui, près de 2300 agriculteurs emploient au moins un salarié agricole permanent, soit au total 4024 emplois salariés. Les hommes occupent majoritairement ces emplois sur des temps complets ; les femmes minoritaires sont soit sur des emplois inférieurs à un mi-temps, soit sur des temps complets. Le travail dans les exploitations haut-normandes mobilise essentiellement des ouvriers (93 %) voire quelques techniciens, cadres (300 individus). La structure par âge des salariés agricoles est assez jeune avec près de 30 % d'individus de 30-39 ans et 30 % d'individus âgés de 20 à 29 ans. On notera également que pour tous ces actifs, il s'agit de travail à temps complet et au sein d'une seule exploitation (60 %), les temps partiels se développant surtout à partir de 40 ans. Conséquemment à la hausse du salariat, la pluri-activité gagne du terrain chez les chefs d'exploitation et les coexploitants ; 22 % ont une seconde activité, principale ou complémentaire (ouvrier, employé, élu, cadre, ETA...).

Le fort développement du salariat et la concentration accrue des terres reflètent un profond changement au sein du monde agricole. L'agriculture semble progressivement perdre

de son caractère familial au profit d'une professionnalisation de plus en plus marquée. Le métier agricole, longtemps caractérisé par le non salariat et l'indépendance, semble évoluer aujourd'hui vers une conception plus orientée vers le « marché » (salariat, agriculteur-entrepreneur, développement des formes sociétaires, augmentation du recours aux services agricoles...).

Faire face aux changements

Devant les changements qui s'opèrent, les exploitants agricoles bénéficient de plusieurs leviers d'action.

Tout d'abord, adapter l'outil agricole à une logique de marché de plus en plus présente. Cela peut se traduire par une nouvelle manière d'appréhender l'organisation du travail, les méthodes de travail et la gestion de l'exploitation. Néanmoins, se mettre d'accord sur une nouvelle manière de penser l'agriculture n'implique pas forcément une vision unique pour ce secteur. Il existe une place pour une agriculture professionnelle et familiale. Cette problématique alimente fréquemment le débat entre agriculture intensive et agriculture raisonnée. Ensuite, l'agriculture peut

encourager les jeunes à s'installer. Aujourd'hui, les terres qui se libèrent par le jeu des départs en retraite ou des cessations d'activité profitent en premier lieu aux agriculteurs déjà en place, au détriment de l'installation des jeunes. Les dotations d'installation aux jeunes agriculteurs (DJA), qui procurent une aide financière au démarrage de l'activité agricole sont en baisse, atteignant 6 602 projets en 2000 contre 7 018 en 1999. Par ailleurs, un nombre non négligeable de jeunes s'installe sans aide. Le constat n'est donc pas en faveur des jeunes qui souhaitent travailler dans l'agriculture. Mais, face à une pyramide des âges dont la base est de plus en plus étroite, la question du renouvellement des générations reste pourtant très présente. Des actions vers les jeunes pour « redorer » l'image et faciliter l'accès à une activité souvent perçue comme difficile, semblent nécessaires.

Enfin, développer la formation aux métiers de l'agriculture via l'enseignement technique agricole ou la formation professionnelle continue et l'apprentissage apparaît comme une priorité pour assurer la relève et la transmission des savoirs et savoir-faire liés à cette activité particulière. Ce

passage de relais pourra se faire à travers les filières classiques mais également avec les chefs d'exploitation et les coexploitants, dont le niveau de formation s'élève progressivement⁵.

La gestion de la main d'œuvre agricole et des relations emploi-formation apparaît comme un élément central dans la politique agricole future.

Dans un contexte européen (agenda 2000 de la PAC, élargissement à l'Est) et mondial (OMC) de libre concurrence, un des défis de l'agriculture, ce sont les hommes et les femmes.

Les attirer et les retenir doit rester une priorité dans un secteur qui bénéficie d'une image assez dure (métier difficile, difficultés pour s'installer...) et pour lequel les perspectives politiques, économiques, et démographiques impliquent des solutions rapides. ■

Pour aller plus loin

- « *Recensement agricole 2000 - Principaux résultats* », Agreste Haute-Normandie, novembre 2001, DRAF
 - « *Plus de 4000 emplois salariés permanents* », Agreste Haute-Normandie, n° 90, décembre 2001, DRAF
 - « *Agriscopie* », publication de la Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie, décembre 2001
 - « *Le développement des services agricoles. Une sous-traitance spécialisée au service des agriculteurs* », INSEE Première, n° 817, décembre 2001, INSEE
- Site du Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales:
www.agriculture.gouv.fr
- Site d'Agreste - la statistique agricole: www.agreste.agriculture.gouv.fr

Quels emplois tertiaires aujourd'hui ?

Appréhender de manière globale le secteur tertiaire reste un exercice difficile du fait de la diversité des activités qu'il recouvre : commerce, assurances, transports, recherche et développement, éducation, santé et action sociale... Il s'agit alors plus de dresser un état des lieux de la place et du rôle que peut jouer actuellement le tertiaire dans notre région.

Ainsi, l'économie haut-normande se tertiarise progressivement, mais à un rythme moins soutenu qu'au niveau national, du fait du poids culturel et économique de l'industrie dans cette région. Il n'en reste pas moins que le secteur tertiaire affiche un dynamisme « fort » comparativement aux autres secteurs qui peinent parfois à maintenir leurs effectifs. La poussée des activités tertiaires et des services en particulier permet de compenser une grande partie des pertes subies dans d'autres secteurs.

Conséquemment à ces mutations structurelles de l'économie haut-normande, on constate une modification importante de la structure de l'emploi régional. Ainsi, parallèlement au développement d'activités tertiaires plus ou moins créatrices d'emploi, on peut observer une hausse de l'emploi féminin, du recours au travail à temps partiel et dans une certaine mesure une élévation des niveaux de qualification et des catégories socioprofessionnelles.

Si la Haute-Normandie poursuit un développement du secteur tertiaire du même ordre qu'en France, la particularité de notre région soulève cependant de nombreuses interrogations sur la structure de l'emploi régional et ses évolutions futures. En outre, si la tertiarisation de l'économie régionale poursuit son évolution au rythme actuel, le schéma emploi-formation existant connaîtra probablement des modifications importantes (évolution des contenus des emplois, des qualifications, des formations, place des femmes...) et nécessitera vraisemblablement quelques ajustements.

Un poids non négligeable

Le tertiaire¹ est le secteur le plus important en nombre d'emplois en Haute-Normandie : il emploie 441 970 salariés répartis dans près de 55 000 établissements en 2000, soit les deux tiers de la main d'œuvre salariée régionale (70 %). Toutefois, malgré son importance en valeur absolue, le secteur du commerce et des services apparaît nettement sous représenté en Haute-Normandie par rapport à la moyenne nationale (74 %), notamment dans l'Eure où la part des emplois tertiaires demeure autour des deux tiers contrairement à la Seine-Maritime.

Assez logiquement, emplois et établissements des activités tertiaires sont concentrés dans les grandes agglomérations telles que Rouen-Elbeuf, Le Havre, Evreux, Dieppe et Bernay (part des emplois tertiaires comprise entre 70 % et 90 % de l'emploi total). À l'inverse, la proportion d'emplois tertiaires est beaucoup plus faible sur les cantons ruraux ou fortement industrialisés (Pays de Bray, Vallée de Bresle, Lieuvin, Pays d'Ouche...).

Dans le tertiaire, c'est le secteur de l'administration publique (62 720 emplois salariés) qui représente la part des emplois la plus élevée en Haute-Normandie. Viennent ensuite respectivement le secteur de la santé et de l'action sociale (59 300), l'éduca-

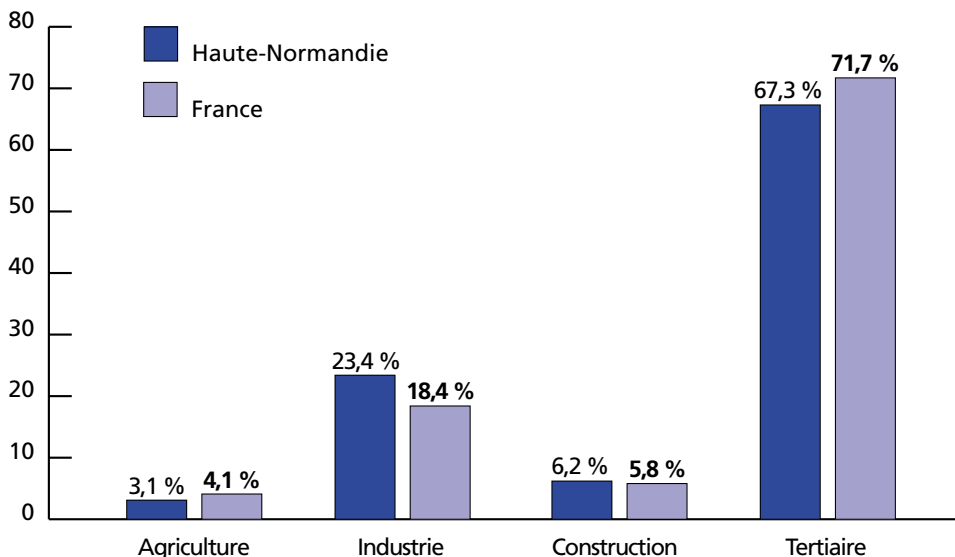
tion (53 700), les services opérationnels (44 010), le commerce de détail-réparations (42 370) et les transports (38 890).

Une évolution du tertiaire plutôt favorable

Contrairement à l'industrie qui peut-être globalement perçue comme un secteur de réduction d'emplois, le tertiaire offre une image de créateur d'emplois. Ainsi, entre 1990 et 1999, la région haut-normande a créé 63 200 emplois salariés dans le tertiaire, soit une augmentation de plus de 18,2 %, comparable à celle observable en France de 17,9 %. La croissance des activités tertiaires s'explique principalement par l'évolution des emplois publics (+24 %

¹ La dénomination d'emploi tertiaire comprend le commerce (commerce et réparation automobile, commerce de gros, commerce de détail et réparations) et les services (transports, activités financières, immobilières, services aux entreprises, services aux particuliers, éducation-santé-action sociale, administration)

Répartition des emplois selon le secteur d'activité en Haute-Normandie²



Source : Recensement de la population 1999, INSEE

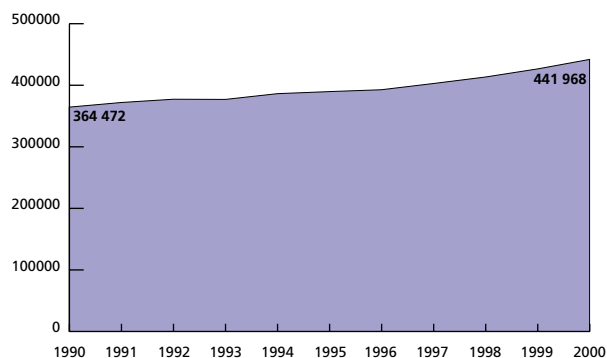
² Sur le total des emplois salariés uniquement et hors-agriculture, le secteur tertiaire représente 70 % en Haute-Normandie

Nombre d'emplois salariés dans les principales activités tertiaires haut-normandes

Principales activités industrielles	Nombre d'emplois salariés	Part dans l'emploi salarié industriel régional
Administration publique	62 720	14,2 %
Santé et action sociale	59 300	13,4 %
Éducation	53 760	12,2 %
Services opérationnels	44 010	10,0 %
Commerce de détail, réparations	42 370	9,6 %
Transports	38 890	8,8 %
Total des activités citées	301 050	68,1 %

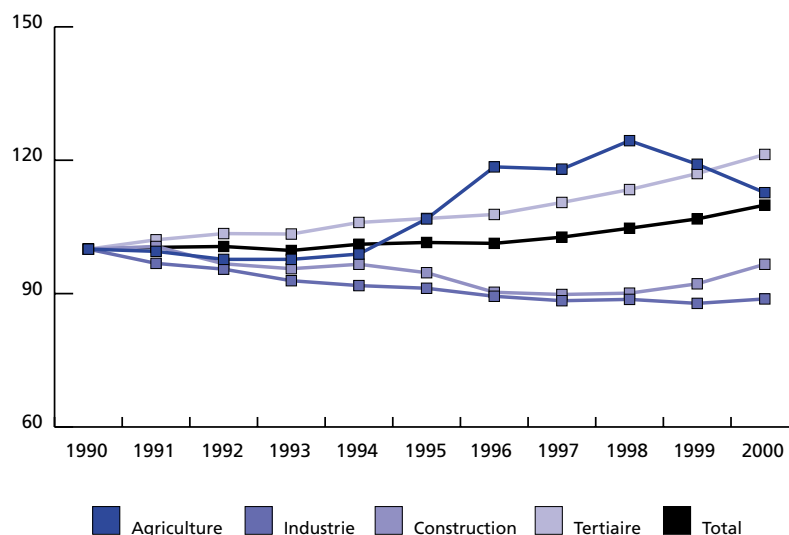
Source : Estimations d'emplois au 31/12/2000

Évolution des emplois salariés dans le tertiaire entre 1990 et 2000 (nombre d'emplois) en Haute-Normandie



Source : Estimations d'emploi

Comparaison avec les autres secteurs d'activité (base 100 de 1990)



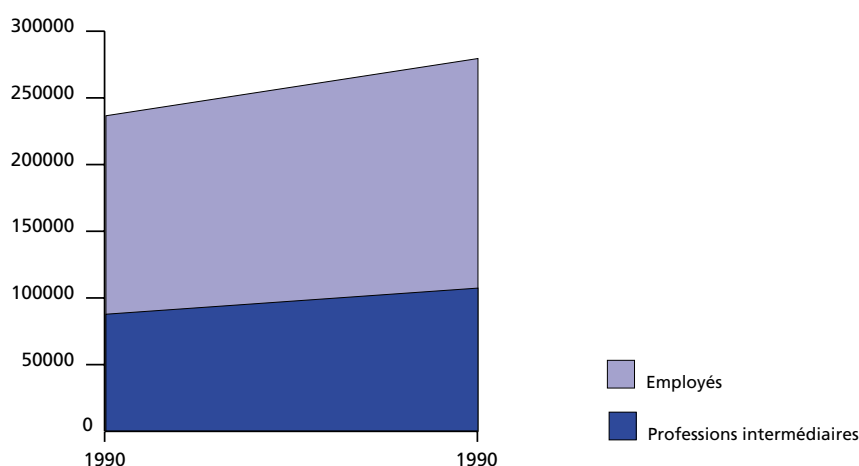
Source : Estimations d'emploi

dans l'éducation, +23 % dans les administrations d'État et les collectivités locales) et le développement des services aux entreprises, dont l'effet est atténué si l'on soustrait les services opérationnels qui incluent l'emploi intérimaire, souvent orienté

vers des emplois industriels, notamment dans la région haut-normande. Conséquence de la croissance du tertiaire, la quasi-totalité des catégories socioprofessionnelles exerçant une activité dans les services ou le commerce bénéficient d'une hausse

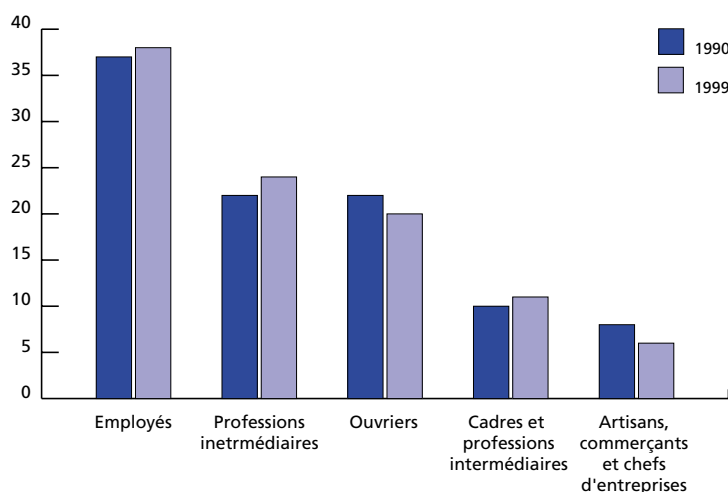
sensible de leurs effectifs. Ainsi, l'emploi des catégories employés (+ 23 330) et professions intermédiaires (+ 19 582) augmente dans de fortes proportions entre 1990 et 1999. Les cadres affichent eux aussi une hausse notable, avec 9 193 salariés de plus.

Évolution du nombre d'employés et de professions intermédiaires dans le tertiaire entre 1990 et 1999 en Haute-Normandie



Source : Recensement de la population 1990 et 1999, INSEE

Part des catégories socioprofessionnelles dans l'emploi tertiaire en 1999 en Haute-Normandie



Source : Recensement de la population 1990 et 1999, INSEE

La tendance actuelle de l'économie haut-normande s'oriente globalement vers des emplois de plus en plus qualifiés. L'activité tertiaire suit cette même voie. Toutefois, du fait de l'hétérogénéité de ce secteur et de ses spécificités propres, on ne peut affirmer qu'il s'agisse d'une élévation des qualifications de la même nature que celle observée dans le secteur industriel. En effet, autant la hausse de l'industrie apparaît fortement liée à des enjeux techniques ou technologiques, autant celle du tertiaire ne semble pas forcément répondre à de tels enjeux pour l'ensemble de ses activités très variées et dans lesquels coexistent les logiques privé/public. **Cerner la complexité des qualifications associées aux emplois tertiaires apparaît donc comme un enjeu important.**

Tertiaire : quels impacts ?

Si le tertiaire participe activement au développement de l'emploi, il s'accompagne également d'une **expansion de l'emploi féminin et d'un recours important au temps partiel.**

La croissance des activités de commerce et de services tend à profiter majo-

ritairement aux femmes, qui représentent actuellement près de la moitié des actifs occupés. Les femmes, dont la proportion dans la population active a augmenté de 2,2 points en neuf ans, travaillent fréquemment dans des secteurs tertiaires, dits « féminisés », comme l'administration (+ 31 %), la santé (+ 27 %) et les services aux entreprises (+ 20 %). **La hausse de l'emploi féminin, en relation étroite avec le développement du secteur tertiaire, représente une des transformations majeures du paysage socio-économique de notre région.** D'ailleurs, elle suscite quelques interrogations relatives à la place et au rôle des femmes haut-normandes. On constate également que le temps partiel est largement présent dans le secteur tertiaire : **plus de 85 % des salariés à temps partiel se répartissent entre les secteurs de la santé et l'action sociale, l'administration publique, l'hôtellerie restauration et le commerce.** Ces emplois à temps partiel concernent essentiellement des employés. Et, comme temps partiel rime très souvent avec emploi féminin, on retrouve assez logiquement près de trois quarts de femmes sur ce type d'emploi.

Les effets accompagnant

la tertiarisation en marche relativise le dynamisme dont fait preuve ce secteur. En effet, s'il est créateur d'emploi, il confère aussi **une certaine flexibilité dont on peut craindre des effets non désirés pour la population active concernée**, notamment une majorité de femmes. Par ailleurs, il est intéressant de **savoir qu'une certaine part du dynamisme tertiaire est liée à l'externalisation de certaines activités industrielles (activités de maintenance, nettoyage...) sous-traitées aux services.** Dans un contexte de croissance « ralentie » et de perspectives démographiques vieillissantes, l'enjeu consiste donc à évaluer de manière plus approfondie la tertiarisation en marche et à disposer dans notre région d'emplois et de formations adaptés. ■

Pour aller plus loin

- « *L'emploi en Haute-Normandie en 1999 - La région a créé près de 18 000 emplois* », Cahier d'AVAL, n° 59, juillet 2001, INSEE
- « *L'emploi se tertiarise et se féminise* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 9, novembre 2001, INSEE
- « *Le tertiaire dynamise l'emploi* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 3, mars 2001, INSEE
- « *Le travail à temps partiel en Haute-Normandie - Une salariée sur cinq est à temps partiel* », AVAL, n° 91, 4^e trimestre 2000, INSEE
- « *Évolution de l'emploi dans les grands établissements haut-normands - L'emploi a diminué dans les grands établissements* », AVAL - Lettre statistique et économique de Haute-Normandie, n° 6, juin 2001, INSEE

Quelles actions sur le territoire pour le maintien et la création d'emploi ?

La politique de l'emploi est historiquement gouvernée en France par une logique d'intervention sur des catégories de publics ciblés : salariés victimes de restructurations industrielles, chômeurs de longue durée, jeunes demandeurs d'emploi... Ce cadrage sur ces publics répond à la nécessité d'accompagner socialement la montée du chômage de masse au cours des dernières décennies.

À ces actions où l'État « descend » vers le local et touche le territoire à travers les publics dans une approche macroéconomique apparaît une autre conception du traitement local de l'emploi. Ciblée sur des zones conçues comme des espaces sociaux et économiques de développement, les publics sont touchés à travers leur territoire, dans une approche microéconomique de soutien aux initiatives locales.

Au cours des vingt dernières années, les politiques de l'emploi, en s'appuyant notamment sur la constitution du Service public de l'emploi¹ (SPE) ont été guidées par la volonté de passer peu à peu d'une action orientée par l'offre de dispositifs à une action fondée sur la demande locale.

¹ Le SPE a pour objectif de mettre en synergie les actions déconcentrées du ministère de l'emploi, de l'ANPE et de l'AF-PA, associés aux partenaires locaux et aux élus locaux.

L'enjeu du développement local, c'est de mettre en cohérence l'économie d'un territoire et sa population. Permettre à la population de trouver les emplois et les services nécessaires à son épanouissement et à son maintien, promouvoir l'économie en garantissant les conditions du développement des entreprises (accueil, accompagnement, services, disponibilité de la main d'œuvre...). C'est également assurer la compétitivité de pôles d'activités locaux dans une économie globalisée.

Multiplicité des intervenants, multiplicité des structures, multiplicité des financements, multiplicité des échelles d'intervention, multiplicité des projets... l'action locale en faveur du maintien et de la création d'emploi en Haute-Normandie, à défaut d'être appréhendée de façon exhaustive, peut être illustrée au regard de quelques intervenants et quelques réalisations, qui sont autant d'outils de développement.

Des programmes nationaux et transnationaux

Tant dans la programmation des actions que dans leur financement, une grande partie des initiatives de développement en faveur des territoires s'inscrit dans des dispositifs plus larges qui engagent les régions, les États et même l'Union Européenne, dans des processus souvent inter-institutionnels et partenariaux. Ainsi, des **programmes européens** qui visent à financer le développement ou la reconversion des secteurs ou des régions en difficulté pour assurer un développement équilibré au sein de

l'Union Européenne. Les **fonds structurels sont l'instrument financier de la mise en œuvre de ces programmes**. Ainsi, pour la période 2000-2006, la Haute-Normandie bénéficie d'une enveloppe globale de 563 millions d'euros. Sur le thème de la formation et de la promotion de l'emploi en particulier, les crédits européens s'élèvent à 55 millions d'euros au titre du Fonds social européen (FSE).

Le contrat de plan État-Région (CPER) constitue l'un des instruments du développement régional. Dans chaque région, l'État et le Conseil Régional négocient ensemble les principales actions qu'ils financent. Le contrat de plan détermine et pro-

gramme, pour une période de 7 ans, les grands équipements de la Région et réparti entre les différentes collectivités concernées les moyens nécessaires à leur réalisation. Le montant attribué à la Haute-Normandie pour la période 2000-2006 s'élève à 1 milliard d'euros.

Même si toutes les actions en faveur du développement régional ont nécessairement des répercussions sur l'emploi, le contrat de plan y consacre en particulier des interventions spécifiques telles que la mise en place avec les branches professionnelles des **contrats d'objectifs** (automobile, chimie, BTP, transports).

Résultat d'une contractualisation inédite entre l'État et le Port Autonome

² DRTEFP : Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

³ AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

⁴ cf. question 7 « Quelles tensions sur le marché du travail ? »

du Havre (PAH) et s'inscrivant dans ces dispositifs de programmation et de financement, la réalisation de **Port 2000 constitue l'un des projets territoriaux majeurs de la Haute-Normandie des années à venir**. Il a pour objectif de conforter et renforcer le port du Havre dans son rôle de premier port français pour le trafic de conteneur et l'un des premiers en Europe, notamment par une extension de ses capacités de trafic. L'impact de ce projet sur l'emploi local est très important puisqu'on estime à **3 500 le nombre d'emplois directs qui seront générés**.

Des organisations territoriales

Dans un objectif de mise en œuvre des actions des politiques d'emploi et de développement, il est nécessaire **d'organiser l'espace régional en zones homogènes**. Il existe ainsi non pas une mais plusieurs compositions ou recombinaisons de l'espace haut-normand répondant à des besoins d'analyse ou d'action spécifiques selon les intervenants ou les initiateurs. Ainsi, l'ANPE a déconcentré son action et ses services au niveau régional en créant les **agences locales pour l'emploi (ALE)**, chacune structurant

des espaces aux limites définies. Afin d'optimiser le suivi et l'évaluation des politiques d'emploi, ces espaces ont été regroupés en **zones d'action territorialisées (ZAT)**. Ces zones constituent ainsi un support territorial aux diagnostics locaux des spécificités et des dynamiques du marché du travail. Elles sont au nombre de neuf en Haute-Normandie. C'est sur la base de ce découpage en zones d'action territorialisées que la DRTEFP² de Haute-Normandie (en collaboration avec l'AFPA³ et l'ANPE) a élaboré une analyse des *tensions locales du marché de l'emploi*⁴

Les **zones d'emploi** quant à elles sont définies par l'INSEE comme base territoriale de l'observation de l'emploi et ses évolutions. Ce sont des zones au sein desquelles la plupart des habitants résident et travaillent à la fois, leurs limites étant déterminées par la prise en compte des déplacements domicile-travail. La Haute-Normandie est partagée en 13 zones d'emploi.

Au bénéfice de la loi du 25 juin 1999 qui formule les principes de l'aménagement durable des territoires, la Haute-Normandie a entrepris de **se structurer en « pays »**, véritables **territoires de projet**.

À l'initiative des élus, des

collectivités territoriales s'unissent pour définir un projet global commun. Pour le mener à bien, un périmètre d'études est déterminé qui fera l'**objet d'études préliminaires et de diagnostics**, où sont mises en exergue les forces, les faiblesses et les axes de développement de ces « nouveaux espaces », permettant d'élaborer la **charte de territoire**, soumise au Préfet de région.

Huit pays sont ainsi déjà constitués dans notre région, les pays de Bray, de Risle-Estuaire, de Risle-Charentonne, du Roumois, d'Avre et d'Iton, de Caux-Vallée de Seine, des Hautes Falaises et d'Entre Seine et Bray.

D'autres partitions de l'espace régional existent telles que les **communautés de communes** (il y en a 63 en Haute-Normandie) ou **d'agglomérations** par exemple (au nombre de cinq dans la région) qui s'inscrivent dans le cadre de l'intercommunalité.

Ces nouveaux espaces territoriaux offrent l'opportunité de **repenser les questions de l'emploi et du recrutement, selon une dynamique endogène**, et de confronter localement l'offre et la demande d'emploi.

- *Un observatoire régional de l'emploi et de la formation peut accompagner ces territoires dans la construction d'une*

vision globale des besoins en compétences par rapport aux ressources, en produisant une analyse fine des problématiques de l'emploi au niveau local.

Des dynamiques locales

Les actions en faveur de l'emploi au niveau local revêtent la dimension de territoires de projets qui sont des systèmes globaux où interagissent les différents intervenants, service public de l'emploi, collectivités locales et territoriales, chambres consulaires, comités d'expansion économique, agences de développement, organismes de formation... auxquels il faut ajouter les entreprises... et les salariés.

Quelle que soit la forme prise et la diversité des dispositifs, les territoires de projet s'articulent autour de deux axes stratégiques que constituent le diagnostic des ressources et besoins locaux et la mise en œuvre partenariale d'actions en faveur du développement des entreprises et de l'emploi.

Ainsi des **Systèmes productifs locaux** ou **Districts industriels**. Ceux-ci constituent, sur le territoire d'un bassin d'emploi, des organisations industrielles spécifiques caractérisées par

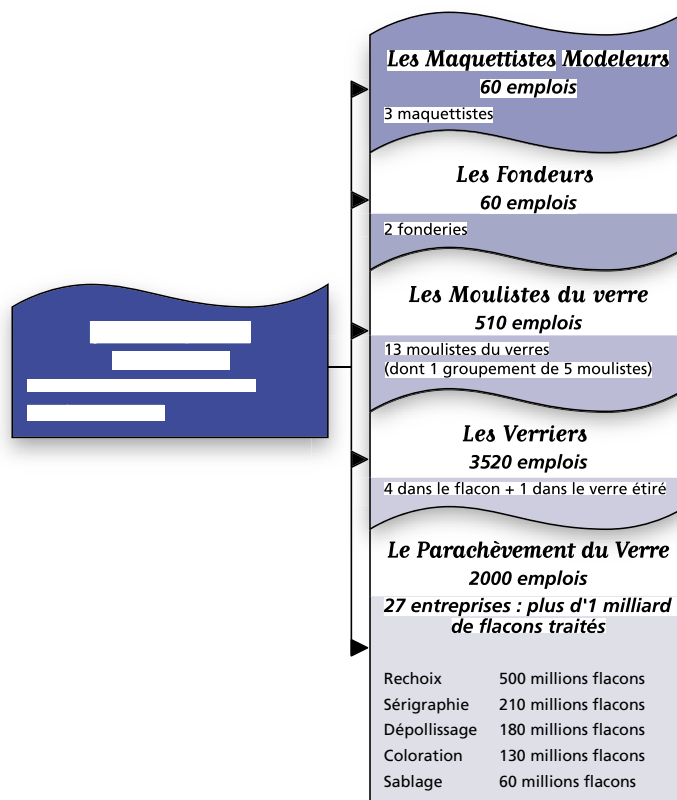
des liens de **coopérations entre entreprises dans le but de valoriser un savoir-faire commun**. Les systèmes productifs locaux sont créés par appel à projets émanant de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR).

En Haute-Normandie, le **pôle verrier de la Vallée de la Bresle** réunit, autour du verre les grands industriels verriers (Saint-Gobain...) aux côtés de PME indépendantes, opérant dans les différents processus de la chaîne de création

(modeleurs, fondeurs, moulistes, parachèvement). Au total, **50 entreprises emploient plus de 6 000 personnes** et la Vallée constitue aujourd'hui l'un des tous premiers pôles mondiaux de flaconnage de haute-parfumerie.

Parmi les actions mises en place dans le cadre du district, citons l'élaboration de contrats de recherche avec les centres de formation et de recherche, la veille technologique, les déplacements à l'étranger, l'organisation d'alliances

Les savoir-faire et les emplois de la Vallée de la Bresle



Source : pôle verrier de la Vallée de la Bresle

ponctuelles... Dans ce système de synergie, les entreprises sont ainsi appuyées par des **partenaires institutionnels intervenant sur les différents champs de l'action économique et de l'emploi**: Comité d'expansion économique de Seine-Maritime (Seine-Maritime Expansion), Chambre de commerce et d'industrie du Tréport, Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), Union des métiers du verre, Centre régional d'innovation et de Transfert de Technologie (CRITT), Université...

Les **zones de développement** ou **parcs d'activité dédiés** à une filière sont une autre illustration de l'action en faveur de l'emploi au niveau local. L'un d'entre eux, **Pharma-Parc**, situé sur le territoire de la communauté d'agglomération Seine-Eure est un campus consacré à l'implantation de fournisseurs, sous-traitants et partenaires des industries pharmaceutiques et parapharmaceutiques.

La filière chimie-biologie-santé dispose ainsi d'un outil de développement au sein duquel toute une chaîne de compétences se met en place (partenariats, recherche et développement avec les centres de formation et de recherche...) avec l'ap-

pui notamment de la Communauté d'Agglomération Seine-Eure, du Comité d'expansion économique de l'Eure (C3E) et de la Mission du Développement Régional (MDR). **L'emploi local bénéficie naturellement de ce gisement d'activité.**

- À travers toutes ces actions, les **Chambres de commerce et d'industrie** régionales ainsi que les **Agences de développement** et les **Comités d'expansion** économiques ont un rôle essentiel en tant que partenaires et porteurs de projets.

Davantage orienté sur l'individu et son insertion professionnelle, le **Plan Local d'Insertion Économique (PLIE)** est un dispositif national mis en œuvre localement qui permet de coordonner des aides institutionnelles, des compétences humaines et des moyens financiers pour développer des initiatives locales en faveur de l'emploi, en partenariat avec les employeurs. Il a pour mission d'informer, d'orienter et d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur démarche d'insertion en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation (ANPE, entreprises d'insertion, organismes de formation continue...) et en relation

étroite avec le système productif local. En Haute-Normandie, cinq PLIE sont en vigueur.

À plus long terme, les problématiques locales de l'emploi viennent interroger les programmes de formation initiale des lycées et des établissements d'enseignements techniques, voire d'enseignement supérieur, les programmes de stages également, clé de voûte indispensable à la gestion prospective des territoires. **Les territoires de projets, en ancrant des relations de confiance** entre les différents acteurs, apparaissent ainsi comme des espaces où les besoins des entreprises peuvent trouver une résonance forte dans **l'élaboration de cursus adaptés**, avec un impact incontestable sur le développement de l'emploi. ■

Pour en savoir plus

- « *3 règles pour maintenir et développer l'emploi local* », La lettre du développement local n° 20, mai 2002, édition INNOVAPRESSE Développement et Territoires
- « *Politique d'emploi et territoires* », BREF CÉREQ n° 182, janvier 2002, CÉREQ
- « *Réseaux d'entreprises ouverts sur le territoire* », Stratégies de développement local n° 18, septembre 2001, édition Entreprises Territoires et Développement (ETD)
- « *Les pays en Haute-Normandie, comparer les nouveaux territoires* », Cahier d'AVAL n° 58, mai 2001, INSEE
- www.seine-maritime.pref.gouv.fr, site Internet de la Préfecture de Haute-Normandie
- www.region-haute-normandie.fr, site Internet de la Région Haute-Normandie
- www.datar.gouv.fr, site Internet de la DATAR
- www.flacon-verre.com, site Internet du pôle verrier de la Vallée de la Bresle
- www.intercommunalites.com, site Internet de référence sur l'intercommunalité
- www.treport.cci.fr, site Internet de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Tréport

L'analyse de la relation emploi-formation comme outil d'aide à la décision

Les thèmes abordés dans ce dossier ont montré que les questions qui se posent dès à présent en Haute-Normandie concernant les domaines de la formation, de l'emploi et du marché du travail, sont diverses. Elles sont complexes à traiter.

Pour y arriver, il faut chercher à mieux connaître les processus d'évolutions économiques, principalement les mécanismes qui les sous-tendent. De nombreux facteurs rentrent ainsi en ligne de compte pour réaliser une analyse précise, propre à aider à la prise de décision. Cette analyse doit notamment prendre en compte le comportement des acteurs.

La relation emploi-formation est en effet au cœur d'interactions permanentes entre divers systèmes, entités, individus : le système productif et les entreprises, le système éducatif, les individus, les familles et les groupes sociaux dotés de comportements spécifiques vis-à-vis de l'éducation et du travail, l'État et ses services, les collectivités élues et les institutions intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation.

Les réalités sociales et économiques dans ce qu'elles ont d'empirique et de concret et les valeurs auxquelles la majorité des personnes d'un même espace semble attachée, comme les pratiques de l'école, le profil de carrière, les choix de familles ou la façon d'être, doivent être retenues comme variables pour affiner l'analyse et mieux comprendre les valeurs qui guident les comportements.

L'espace local*, son rôle et la perception de ses limites, est indissociable de la réflexion qui doit se faire à partir des nombreux liens qui existent entre le système social, l'appareil productif et celui de la formation. Ainsi, les zones de recrutement des entreprises dépendent de plusieurs facteurs, comme par exemple, l'activité principale exercée, la taille, la notoriété, les pratiques d'embauche et de gestion de la main-d'œuvre, la structure des qualifications, la technologie employée, les conditions de travail. Les zones de prospection des individus, si elles dépendent essentiellement de leur niveau de formation, sont également liées à leur situation familiale, à leur âge et à leur origine sociale.

La mobilité de la main d'œuvre en rapport à une production de plus en plus soumise à des remises en cause, marquées notamment par des délocalisations ou des variations fortes d'effec-

tifs, crée des déséquilibres territoriaux qui peuvent être accentués selon la structure des activités.

Ainsi une baisse d'emploi peut se traduire dans un espace donné par une augmentation du chômage, dans un autre espace par une forte émigration ou ailleurs par une réorientation consécutive des déplacements domicile-travail.

Les acteurs de la relation emploi-formation

L'individu

Même s'ils sont issus d'une même formation initiale, les salariés, les jeunes, les demandeurs d'emploi, hommes ou femmes, ont chacun des intentions ou des possibilités de formation et d'insertion professionnelle différentes en fonction de leur parcours personnel ou de leur appartenance à tel ou tel groupe social.

* (le dossier 2 de l'OREF abordera la dimension locale de la relation emploi-formation avec un inventaire des acteurs et des organismes locaux concernés - sortie en novembre 2002)

À la suite de leur formation initiale, les jeunes sortent du système éducatif marqués par le monde de l'école qui est pour eux le seul niveau institutionnel réellement connu. L'obtention du diplôme est prégnante par rapport à l'orientation professionnelle. Leur connaissance du monde de l'entreprise est souvent parcellaire malgré une information scolaire peu ou prou « digérée », complétée en fonction de l'information reçue du milieu familial ou de quelques expériences personnelles.

Les processus d'insertion dans la vie active sont plus ou moins longs et divers selon le niveau de diplôme, sa spécialité, et selon les capacités de mobilité géographique. Pour nombre de jeunes, le parcours est complexe avec une succession de contrats de courtes durées, de périodes de chômage et de formation, avant d'obtenir un premier emploi stable. En terme de nouvelle relation contractuelle avec l'entreprise, qui vise la garantie de compétences transférables, les salariés souhaitent une formation permanente qui les prépare à une possible mobilité, interne à l'entreprise mais également externe. Ils acceptent une forme de fidélisation à l'entreprise dans la mesure où celle-ci leur propose une formation qui ne réponde pas seulement à l'emploi exercé mais qui puisse rendre plus

apte la mobilité, même à terme.

Pour cela, il faut bien évidemment une gestion des ressources humaines efficaces, mais aussi une implication des salariés.

L'entreprise

Pour répondre aux contraintes imposées par le marché, les entreprises se doivent de disposer d'un personnel aux compétences adaptées à leurs besoins ; compétences à faire évoluer pour permettre au personnel de suivre, d'accompagner et de préparer les nouvelles organisations.

Il s'agit d'identifier les interrogations des entreprises en matière de qualifications et de compétences de leurs salariés.

Cette analyse des besoins est rendue complexe par l'évolution rapide de la diversification des techniques et des organisations productives.

Le recrutement qui s'appuie sur la recherche de profils bénéficiant de compétences évolutives et la formation continue sont les deux leviers permettant aux entreprises d'aborder la question des ressources humaines dans le contexte des évolutions économiques et techniques.

Le recrutement doit mesurer l'adaptabilité de l'individu et constitue un investissement à gérer dans le temps, alors qu'il est souvent subi comme une contrainte, notamment dans les PME. Il est rendu

d'autant plus complexe dans une conjoncture de tensions sur le marché du travail et de difficultés de recrutements pour certains métiers et secteurs d'activités. Par ailleurs, parallèlement à une demande croissante de qualifications spécialisées se développe la volonté de recruter des profils marqués par une pluri-compétence, l'ensemble devenant source d'éclatement du marché du travail.

La formation continue remédie aux manques concernant les savoirs et les savoir-faire des salariés, tout en développant les potentiels humains.

Les entreprises manifestent de moins en moins une certaine défiance face à l'offre de formation. Cependant encore aujourd'hui, entre les entreprises, il existe des inégalités en matière de formation. Les entreprises les plus importantes peuvent fournir à leurs salariés la possibilité d'accéder aux formations, les plus petites ne peuvent que rarement se permettre de laisser s'absenter un de leur salarié. À cela s'ajoutent les différences notables entre salariés : les cadres ont davantage accès aux formations que les techniciens, et les techniciens que les ouvriers ; de même les « adultes jeunes » bénéficient plus de l'accès à la formation que les « seniors ».

Les entreprises sont confrontées à plusieurs stratégies possibles face aux questions des ressources humaines et

de la formation. Ces stratégies se mettent en place le plus souvent dans le cadre de restructuration pour adapter l'entreprise au marché concurrentiel. Dans un contexte de vieillissement de la pyramide des âges au sein de l'entreprise et donc de départs accélérés de salariés dans les prochaines années, un de ces choix est de conduire des recrutements de nouveaux salariés plus jeunes tout en cherchant à valoriser l'expérience des plus anciens, à condition également de former ces derniers, afin de maintenir les possibilités de transferts de savoir-faire.

Ces stratégies sont d'autant plus possibles à développer que l'entreprise s'inscrit dans un réseau professionnel (branches, CCI, OPCA,...) qui joue le rôle d'ajustement de la demande et d'intermédiaire entre système productif et système de formation.

L'appareil de formation

Les formations professionnelles visent un métier précis, les formations technologiques et les formations plus générales sont centrées sur l'acquisition de savoirs généraux qui sont nécessaires pour une grande majorité d'emplois.

Cependant le système productif n'est pas homogène, chaque entreprise a des besoins très particuliers en matière de formation. Le système éducatif apporte des réponses à ces nouveaux besoins, qui, toutes

choses égales par ailleurs, ne manquent pas d'influencer à leur tour les politiques de recrutement.

La formation initiale va permettre à l'individu, dans certains cas, d'assimiler plus facilement les mutations du marché de l'emploi, mais elle n'est pas une fin en soi. Le plus souvent, une formation complémentaire sera nécessaire pour occuper un poste déterminé.

C'est le rôle de l'enseignement, d'aider l'adulte en devenant à se former, à acquérir une culture générale, à vivre avec les autres et connaître les règles de vie en groupe. Les élèves doivent prendre conscience de l'environnement dans lequel ils vivent. C'est une mission vaste, mais c'est aussi tout au long du parcours professionnel, et plus généralement tout au long de la vie, que l'on acquiert ces savoir-faire.

Des efforts importants sont effectués pour rapprocher l'école de l'entreprise par le développement de partenariats, d'apprentissages, de formations en alternance, de stages, etc. Les ponts doivent se multiplier pour mettre en place une véritable symbiose. L'alternance est souvent considérée à juste titre comme un bon moyen qui permet de recevoir la formation d'une façon différente.

L'État et les collectivités territoriales

L'organisation du partenariat État-Région dans le cadre du contrat de plan en matière de modernisation de l'offre de formation et d'harmonisation des interventions en direction notamment des branches professionnelles témoigne d'une volonté partagée de structuration. Ce partenariat se constitue également pour le développement de l'alternance, l'environnement de la formation et des actions innovantes ou expérimentales.

Des plans de formation sur mesure se mettent en place; il est souvent constaté que plus cette formation est individualisée, plus l'intérêt et l'implication de l'individu sont importants.

La formation, si elle permet de déboucher sur un emploi ou si elle est conçue comme un élément dans un parcours d'insertion est un atout. L'utilité de la formation doit toujours être justifiée aux yeux du demandeur d'emploi, mais aussi du salarié. Il n'y a rien de pire qu'une formation sans débouché.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, les formations devraient pouvoir s'inscrire dans un parcours avant d'entrer dans l'entreprise et surtout se poursuivre au sein même de l'entreprise.

Force est de constater qu'en période de croissance, la durée des formations d'insertion est en baisse. Elles ont

plus pour but d'adapter l'individu le plus rapidement à un poste, mais ne lui garantissent pas toujours un avenir stable.

Relation emploi-formation : que cherche-t-on à résoudre ?

Comme nous l'avons vu, embaucher et former n'obéissent pas toujours aux mêmes logiques. Les désirs individuels s'écartent parfois des impératifs économiques.

En effet, s'il est vrai qu'une formation est bien conçue pour que son titulaire occupe un emploi particulier, on doit admettre que ce titulaire n'a pas toujours pour objectif, ou pour seul objectif, l'accès à ce type d'emploi. L'inadéquation « mesurée » ne peut pas être traduite en un pur échec, ni pour l'individu, ni pour la collectivité. De même, un employeur peut être amené pour un emploi donné à ne pas recruter le titulaire d'une formation dont la spécialité répond a priori à cet emploi. Cette complexité de la relation entre la formation et l'emploi peut se résumer à partir de quatre questions :

1°) Existe-t-il des formations initiales ou continues pour lesquelles il manque des candidats ?

2°) Dans quels métiers enregistre-t-on des difficultés de recrutements et dans lesquels le chômage persiste ?

3°) Les salariés exercent-ils le métier pour lequel ils ont été formés ?

4°) Forme-t-on trop ou insuffisamment pour un métier ?

Le rôle de l'OREF

Les missions de l'Observatoire Régional Emploi Formation ont été clairement définies dans le cadre du contrat de plan 2000-2006, en particulier la mise en réseau des services de l'État et de la Région pour activer des partenariats sous forme d'une palette de positions (commanditaires, fournisseurs d'informations, appuis techniques, moyens d'analyse) pour la prise en compte des enjeux de la relation emploi - formation professionnelle dans l'élaboration et le suivi des programmes de formation.

Quant aux partenaires « externes », ils souhaitent participer aux travaux de l'OREF comme « ayant à dire » sur les sujets traités, mais aussi comme « ayant à apprendre ». Ils seront étroitement associés au sein de groupes de travail.

La finalité de l'OREF de Haute-Normandie est de chercher d'une part, à rassembler les informations détenues par chaque institution sur le thème emploi-formation, d'autre part à enrichir les analyses habituellement réalisées par l'élaboration de pistes de réflexion sur les choix à opé-

rer pour les politiques publiques en matière de formation.

Dans le cadre de l'approche prospective « métiers et qualifications », l'objectif recherché est triple : améliorer les méthodologies utilisées pour l'analyse des évolutions quantitatives et qualitatives des emplois, positionner la région au regard des évolutions nationales constatées, élaborer des indicateurs d'aide à la décision (sur les plans régional et local, et sectoriel).

Il s'agit donc bien pour l'État et la Région de se doter d'un instrument complémentaire d'analyse et d'animation afin de mieux orienter les choix.

Luc CHEVALIER
directeur du CREFOR

Liste des acteurs emploi formation rencontrés

Nous tenons à remercier les personnes rencontrées à propos des questions sur la relation emploi-formation, auxquelles ont été présentées les actions du CREFOR et les objectifs de la mission Observatoire Régional Emploi Formation (OREF).

Jean-Louis ALLARD	<i>CESI Normandie, directeur</i>
Jean-Marie ALMENDROS	<i>DRTEFP, directeur régional adjoint</i>
Geneviève AMPE	<i>DAFCO Rectorat de Rouen, conseil en formation</i>
Antoine AVENEL	<i>ANPE Haute-Normandie, responsable de l'Appui à la Production de Services</i>
M ^{me} AVENEL	<i>ASSEDIC Haute-Normandie, service études et statistiques</i>
Brigitte BAPT	<i>CCI Le Havre, chargé de mission emploi-formation</i>
Olivier BAUDRIER	<i>AFPA Haute-Normandie, responsable Unité observatoire et études</i>
Gilles BELUGOU	<i>FONGECIF Haute-Normandie, directeur</i>
M ^{me} BIRON	<i>DRTEFP, coordonnateur emploi-formation Louviers - Val de Reuil - Andelle</i>
Yvon BIRSTER	<i>Université du Havre Formation Continue</i>
Alain BOISSIERE	<i>CCI Rouen, directeur général</i>
Claude BOULARD	<i>ADEAR Rouen Développement, délégué général</i>
Gérard BOTTE	<i>CGT-FO, secrétaire général UD Seine-Maritime</i>
Christian BOULOCHER	<i>TLF Normandie, président</i>
Gérard BOYER	<i>DRTEFP, directeur régional</i>
Loïc BRICIER	<i>PDIH Le Havre, coordonnateur général</i>
Christian CASTUS	<i>CFE-CGC Haute-Normandie</i>
Danielle COLOMBEL	<i>GRLI Haute-Normandie, chargée de mission Illettrisme, préfecture</i>
Jean-Pierre CORLAIX	<i>UNAPL Haute-Normandie</i>
Marc de BEAULIEU	<i>AGEFIPH Normandie, délégué régional adjoint</i>
Gérard de BEAUPUIS	<i>FRTF Normandie, secrétaire général</i>
Maurice COROYER	<i>CGT, Comité Régional Normandie</i>
Jean-Claude DARRIER	<i>CFTC Haute-Normandie</i>
Michel DELACROIX	<i>DRDAF, délégué régional du Service Régional Formation et Développement</i>
Philippe DELAFOND	<i>CM Eure, secrétaire général</i>
Marie-Laure DELPORTE	<i>CRM Haute-Normandie, animatrice économique régionale</i>
Alain DEMARE	<i>FFB Haute-Normandie, secrétaire général</i>
Pascal DUFOUR	<i>CAPEB Haute-Normandie, secrétaire général</i>
Magali DUTHEIL	<i>CAPEB Haute-Normandie, déléguée régionale à la formation</i>
Pierre DUVAL	<i>AREF-BTP Haute-Normandie, secrétaire général</i>
Jean-Claude ESTER	<i>PAIOIML, animateur régional</i>
Didier EVRARD	<i>ANPE Haute-Normandie, pôle entreprise</i>
Françoise FAURE	<i>PROMOFAF Haute-Normandie, chef du service régional</i>
Bénédicte FLAMAND	<i>ADIBER Pays Risle-Charentonne, agent de développement local</i>
Sylvie FLEURY	<i>CEDRE, chargée de mission</i>
Jérôme FOLLIN	<i>INSEE Haute-Normandie</i>
Claire FREVILLE	<i>DRTEFP, responsable du SEPES</i>

Marie-Christine GABEL	<i>CCI Fécamp, directrice Institut Consulaire de Formation</i>
Bernard GOUBET	<i>FONGECIF Haute-Normandie, président</i>
Bernard GOUDIN	<i>CRCI, directeur général</i>
Jean-Luc GOUMAND	<i>ANFA, délégué régional Normandie-Centre</i>
Jean-Pierre HANAUER	<i>Le Havre Développement, directeur général</i>
Marc HAVARD	<i>CGT, comité régional Normandie, responsable formation initiale et continue</i>
Denis HEBERT	<i>DFPA CR, chef du service Formation continue et insertion professionnelle</i>
Jérôme HURE	<i>Espace Public CC Côte d'Albâtre, responsable service emploi-formation</i>
François KOSCHER	<i>MEDEF Eure - UIMM, délégué général</i>
Étienne LANOY	<i>FAFSEA, délégué régional Normandie</i>
Isabelle LE BLOND	<i>SPRÉSER académie de Rouen, responsable du service</i>
Laurent LEJEUNE	<i>URT Transrégion, secrétaire général</i>
Jean LEMATTRE	<i>INSEE Haute-Normandie, chef du service des études et de diffusion</i>
M. LEMERCIER	<i>ASSEDIC Haute-Normandie, relations partenaires extérieurs</i>
Annick LE MOIGNIC	<i>DFPA CR, chef du service Accompagnement dispositifs de formation et d'insertion</i>
M. LE PROVOT	<i>Chambre Syndicale de l'Hôtellerie, président</i>
Marc LESUEUR	<i>APEC, responsable de centre de Rouen</i>
Axelle LOUIS	<i>CGPME, secrétaire générale Haute-Normandie</i>
Madame LOUVEL	<i>UIMH, secrétaire</i>
Agnès MACOUIN	<i>MEDEF Haute-Normandie, coordinateur régional de la formation professionnelle</i>
Joël MALINE	<i>ARACT Haute-Normandie, directeur</i>
Patrick MATTELIN	<i>CERHN-construction</i>
Geneviève MAUPAS	<i>Droits des femmes et à l'égalité, déléguée régionale</i>
Alain MICHON	<i>CCI Fécamp et Bolbec, directeur général</i>
M ^{me} MOLARD	<i>CESR Haute-Normandie, chargée de mission</i>
Françoise NISSEN	<i>ONISEP Haute-Normandie, déléguée régionale</i>
Caroline OLIVIER	<i>UNOSTRA Normandie, secrétaire générale</i>
Dominique PARRIS	<i>PDIH Le Havre, chargé de mission</i>
Joëlle QUILLIEN	<i>DFPA Conseil Région Haute-Normandie, directeur</i>
Marc SANSON	<i>UIC Normandie, délégué général</i>
Serge SAQUET	<i>DAFCO, délégué académique (nommé depuis directeur Enseignement au Conseil Régional)</i>
Bernard TERRIN	<i>AFPA Haute-Normandie, directeur technique régional</i>
Magalie TESSIER	<i>AGEFOS-PME Haute-Normandie, chargée de missions</i>
Philippe TESSIER	<i>CCI de l'Eure, directeur général</i>
Coryse TETREL	<i>OPCAREG Haute-Normandie, directeur</i>
Danièle THETIOT	<i>CCI Dieppe, directeur formation professionnelle</i>
François THOMAS	<i>SGAR Préfecture Haute-Normandie, adjoint au secrétaire général</i>
Max VAUQUELIN	<i>FRSEA Haute-Normandie</i>
Jean-Louis VERDON	<i>CFTC Haute-Normandie, coordonnateur Emploi-Formation Professionnelle</i>
Jean-Luc VINAULT	<i>CFDT Union Régionale Haute-Normandie, secrétaire régional</i>
Nicolas WIERCZYNSKI	<i>C3E, directeur</i>

Liste des sigles utilisés

ADEAR

Association pour le Développement Économique de l'Agglomération Rouennaise

ADIBER

Association pour le Développement Inter-cantonal de Bernay et sa Région

AFB

Atelier de Formation de Base

AFPA

Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

AGEFIPH

Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle Personnes Handicapées

AGEFOS-PME

Association de GEstion pour la Formation des Salariés des PME

ANFA

Association Régionale pour la Formation Automobile

ANLCI

Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme

ANPE

Agence Nationale Pour l'Emploi

APEC

Association Pour l'Emploi des Cadres

ARACT

Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

AREF-BTP

Association Régionale pour la Formation continue dans le BTP

ASSEDIC

ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce

BEP

Brevet d'Études Professionnelles

BEPC

Brevet d'Études du Premier Cycle

BIT

Bureau International du Travail

BTP

Bâtiment Travaux Publics

BTS

Brevet de Technicien Supérieur

CA-CEREQ

Centre Associé au CEREQ

CAP

Certificat d'Aptitude Professionnelle

CAPEB

Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

CC

Communauté de Communes

CCI

Chambre de Commerce et d'Industrie

CDD

Contrat à Durée Déterminée

CDI

Contrat à Durée Indéterminée

CEC

Contrat Emploi Consolidé

CEDRE

Comité d'Expansion et de Développement de la Région d'Elbeuf

C3E

Comité d'Expansion Économique de l'Eure

CEP

Certificat d'Études Primaires

CEREQ

Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

CERHN

Cellule Économique Régionale Haute-Normandie

CES

Contrat Emploi Solidarité

CESI

Centre d'Études Supérieures Industrielles

CESR

Conseil Économique et Social Régional

CFDT

Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC

Confédération Française de l'Encadrement - CGC

CFTC

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGPME

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises

CGT

Confédération Générale du Travail

CIE

Contrat Initiative Emploi

CM

Chambre de Métiers

CRCI

Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie

CREFOR

Centre REssources sur la FORmation professionnelle

CRIJ

Centre Régional d'Information Jeunesse

CRM

Chambre Régionale de Métiers

CVS

Correction des Variations Saisonnnières

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques

DAFCO

Délégation Académique à la Formation Continue

DEFM

Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois

DMMO

Déclaration des Mouvements de Main d'œuvre

DR

Direction Régionale

DRASS

Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales

DRDAF

Direction Régionale et Départementale de l'Agriculture et de la Forêt

DRTEFP

Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DFPA CR

Direction Formation Professionnelle et Apprentissage du Conseil Régional

EMMO

Enquête sur les Mouvements de Main d'Œuvre

FAFSEA

Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles

FAS

Fonds d'Action Sociale

FFB

Fédération Française du Bâtiment

FO

Force Ouvrière

FONGECIF

FONds de Gestion du Congé Individuel de Formation

FRSEA

Fédération Régionale des Syndicats des Exploitants Agricoles

FRTP

Fédération Régionale des Travaux Publics

GRLI

Groupe Régional de Lutte contre l'Illettrisme

INSEE

Institut National de la Statistique et des Études Économiques

IVA

Insertion Vie Active

MEDEF

Mouvement des Entreprises DE

France

OCDE

Organisation de Coopération et Développement Économique

ONISEP

Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions

OPCA

Organisme Paritaire Collecteur Agréé

OPCAREG

Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional

OREF

Observatoire Régional Emploi Formation

PAIO/ML

Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation / Missions Locales

PDIH

Programme de Développement Industriel du Havre

PME

Petites et Moyennes Entreprises

RMI

Revenu Minimum d'Insertion

SAIO

Service Académique d'Information et d'Orientation

SEPES

Service Prévisions et Études Statistiques

SGAR

Secrétariat Général pour les Affaires Régionales

SMIC

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

SPRÉSER

Service des Prévisions des Statistiques et des Études du Rectorat

SRDF

Service Régional Formation et Développement

TLF

Transport et Logistique de France (fédération des entreprises...)

UD

Union Départementale

UIC

Union des Industries Chimiques

UIMH

Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière

UIMM

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

UNAPL

Union Nationale des Professions Libérales

UNEDIC

Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce

UNOSTRA

Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles

URT

Union Régionale de Transport

ZEP

Zone d'Éducation Prioritaire

Les instances du CREFOR

Le CREFOR est une association, sous le régime de la loi du 1^{er} Juillet 1901.

Le Préfet de la Région de Haute-Normandie et le Président du Conseil Régional en sont les fondateurs.

Par convention avec l'État et le Conseil Régional dans le cadre du contrat de plan, les deux missions de l'association sont le Centre d'Animation et de Ressources pour l'Information sur la Formation continue (CARIF) et l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF).

Le Conseil d'Administration est composé d'un collège « employeurs », d'un collège « salariés », d'un collège « utilisateurs ».

En 2002, les responsabilités au sein du bureau sont les suivantes :

Président, Jean-Luc VINAULT (CFDT)	Vice-Président, Marc BIDARD (MEDEF)
Trésorier, Guy BERGE (MEDEF)	Trésorier-adjoint, Maurice COROYER (CGT)
Secrétaire, Bernard TERRIN (AFPA)	Secrétaire-adjoint, Coryse TETREL (OPCAREG)

Un Conseil Consultatif est placé auprès du Conseil d'Administration. Il est composé de quatre représentants de l'État désignés par le Préfet de Haute-Normandie, de quatre représentants désignés par le Président du Conseil Régional et de quatre représentants du CREFOR, un par collège et le directeur.

L'observatoire régional emploi formation

Il est chargé d'analyser les évolutions de l'emploi et de la formation dans la région, par l'animation d'un réseau sectoriel et local d'organismes et de services régionaux, de réaliser des études commandées par l'État ou la Région, ou de leur soumettre des projets d'études, de diffuser des études et données nationales, régionales et locales.

Comité exécutif :

- | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| • Représentants de l'État | • Représentants du Conseil Régional | • Représentants du CREFOR |
| M. Jean-Marie ALMENDROS | M ^{me} Joëlle QUILLIEN | M. Jean-Luc VINAULT |
| DRTEFP | M ^{me} Annick LE MOIGNIC | M. Guy BERGE |
| M. François THOMAS | M. Denis HEBERT | M. Bernard TERRIN |
| SGAR | DFPA | |

Comité technique et scientifique :

AFPA-DR / Observatoire
ANPE-DR
CA CEREQ
DFPA-Conseil Régional
DAFCO-Rectorat
SRDF-DRDAF
Évaluation et Prospective - Conseil Régional
INSEE
OREF-CREFOR
SAIO-Rectorat
SEPES-DRTEFP
SPRESER-Rectorat

Groupes de travail :

Composés en fonction des projets, et pouvant associer des organismes locaux, des branches et des personnes qualifiées.

Handwriting practice area consisting of 30 horizontal dotted lines.

Vos notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Les questions sur l'emploi et la formation sont simples à poser, mais complexes à traiter.
Quelle est l'efficacité de notre système de formation ?
Quels sont les métiers de demain ?
Comment se comporte le marché du travail ?...

Les relations présentes entre la formation et l'emploi sont au cœur d'interactions permanentes entre le système productif, le système de formation, les individus, l'État et ses services, les collectivités élues et les institutions intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation.

Quelles sont les questions qui leur sont posées ?
Quelles sont les questions qui se posent à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation ?

Le choix de 16 questions est probablement limité, mais l'objectif de ce dossier est de cerner les problématiques les plus fortes en Haute-Normandie, en s'appuyant sur les résultats d'études produits ces dernières années sur la région et sur les contacts établis avec les acteurs régionaux.

Les thèmes traités n'ont pas pour prétention de répondre définitivement aux questions posées. Leur rôle est d'éclairer la réflexion, d'établir quelques pistes de travail.



Espace Régional Emploi Formation
Normandie I - 98 avenue de Bretagne - BP1152 - 76176 ROUEN cedex 1
Tél : 02 35 73 77 82 - Fax : 02 35 73 07 60 - email : crefor@crefor.asso.fr
Site Internet : www.crefor.asso.fr

