



n° 21

Travailler en Normandie des dynamiques de recrutement sur le territoire

Décembre 2017

Normandie

Une terre d'accueil pour de nombreux emplois

En plus de ses atouts naturels, historiques et culturels, l'attractivité de la Normandie demeure également dans son tissu économique, ses entreprises innovantes et dynamiques. Cependant, l'ensemble des territoires composant la région ne bénéficie pas des mêmes atouts. Certains, bien qu'ils accueillent des entreprises de renommée nationale et même internationale ou leaders de leurs secteurs peinent à attirer les collaborateurs nécessaires au bon développement de l'activité de ces entreprises. D'une manière générale, ces tensions sont liées à un manque de professionnels adaptés mais aussi à la localisation géographique de certains postes proposés.

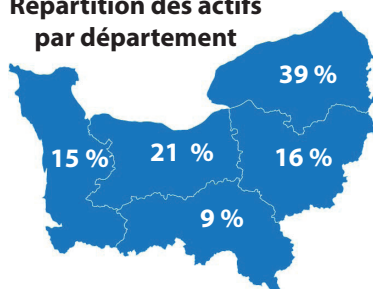
Agro-alimentaire.....	2
Travail temporaire.....	3
Construction aéronautique.....	4
Sanitaire et social.....	5
Transports.....	6

Chiffres clés Normandie

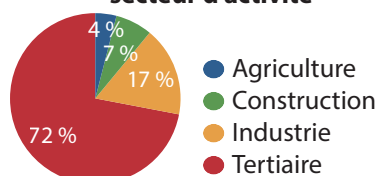


1 289 500 actifs
Âge moyen : 41 ans

Répartition des actifs par département



Répartition des actifs par secteur d'activité



52 % d'hommes
48 % de femmes

Les 1 289 500 actifs que compte la Normandie sont essentiellement concentrés autour des villes de Rouen, Caen et Le Havre, ainsi que le long du littoral et de l'axe Seine. Les secteurs de l'industrie et de la construction sont davantage représentés dans la région qu'à l'échelle nationale. La création d'emploi entre 1999 et 2013 a été moins dynamique en Normandie qu'en France métropolitaine. Cette évolution s'explique par une perte importante d'emplois dans l'industrie et l'agriculture. A l'inverse, les emplois ont augmenté dans la construction et le tertiaire. L'objectif de ce document est de mettre en avant le dynamisme des cinq départements normands à travers ses spécificités et ses potentialités d'emploi. Le choix s'est porté sur cinq grands domaines particulièrement dynamiques où l'emploi est en tension. A savoir : l'activité souvent méconnue des sous-traitants de la construction aéronautique dans le Calvados, le rôle essentiel du travail temporaire dans l'Eure, le dynamisme des entreprises de l'agro-alimentaire dans la Manche, l'essor du secteur sanitaire et social en lien avec le vieillissement de la population dans l'Orne et enfin la diversité des transports où les actifs sont singulièrement vieillissants en Seine-Maritime.

CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE / CALVADOS

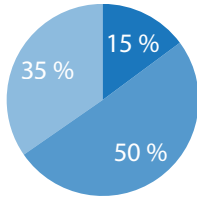
Chiffres clés : construction aéronautique en Normandie



3 304 actifs
0,3 % des emplois normands



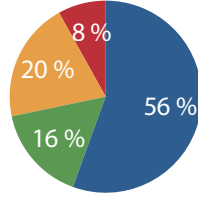
75 % d'hommes
25 % de femmes



Âge des actifs

● Moins de 30 ans
● De 30 à 55 ans
● 55 ans et plus

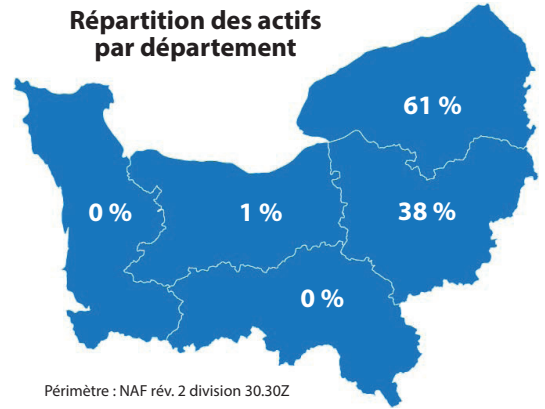
Âge moyen : 43 ans



Niveau des actifs

● Bac + 2 et plus
● Bac
● CAP/BEP
● Pas de diplôme

Répartition des actifs par département



Périmètre : NAF rév. 2 division 30.30Z

Source : RP 2013 Traitement Crefor

Sans avoir la visibilité des régions toulousaines et nantaises, l'industrie aéronautique normande demeure incontournable en France. En effet, les moteurs des lanceurs Ariane de Safran Aircraft, les nacelles et les inverseurs de poussée de Safran Nacelles pour Airbus ou encore les systèmes de dégivrage pour avion de Zodiac sont conçus ou fabriqués en Normandie.

Les quelques grands établissements spécialisés dans la construction aéronautique et qui rassemblent les 3 300 actifs du secteur sont principalement localisés dans la Seine-Maritime et l'Eure. Mais, autour d'eux, gravitent de nombreux sous-traitants, start-up et PME/PMI qui participent pleinement au dynamisme de l'ensemble de la filière normande sans pour autant être comptabilisés dans la construction aéronautique.

La filière aéronautique et spatiale constitue une filière d'excellence portée par la Région Normandie et structurée par l'association Normandie AéroEspace (NAE). Elles ont signé leur premier contrat de filière en juin 2016 pour une durée de trois ans.

Tendances et évolutions : bien que le secteur soit en forte crois-

sance, le déficit d'image des métiers industriels couplé au manque d'attractivité de la Normandie (notamment face aux autres territoires spécialisés dans l'aéronautique) crée un réel manque de ressources humaines. Le domaine recherche des professionnels qualifiés à tous les niveaux, du bac professionnel au master et principalement des techniciens. Parallèlement, l'industrie aéronautique focalise de plus en plus son attention sur l'international qui devient un axe fort pour son développement en cours et à venir.

Tendances dans le Calvados : si les emplois de la construction aéronautique sont essentiellement localisés en Seine-Maritime et dans l'Eure, le Calvados compte de nombreux équipementiers et entreprises sous-traitantes de pointe. Il offre des compétences dédiées aux métiers de l'industrie aéronautique : chaudronnerie, usinage, traitement de surfaces, équipements spécialisés, maintenance... Parmi ces savoir-faire, l'expertise dans la réalisation de pièces complexes y est particulièrement reconnue. Ainsi, ce territoire présente de nombreuses opportunités de développement et d'emploi.

Cap Profilé (Calip Group) : un sous-traitant pour l'aéronautique

Plusieurs sous-traitants de l'industrie aéronautique sont présents sur le territoire du Calvados et contribuent au dynamisme et au rayonnement de la filière à l'image de Cap profilé.

Cette PME, spécialisée dans l'usinage de précision sur profilés aluminium grande longueur, est une filiale de Cap Group qui compte actuellement quatre sites dont trois en France : Cap Profilé à Lisieux et Cap Méca à Argences et aux Mureaux et un site en pays low cost : Cap Romania.

Cap Profilé est une entreprise de pointe, travaillant avec des machines de haute performance, qui permettent d'usiner des profilés jusqu'à sept mètres. C'est d'ailleurs l'un des seuls sous-traitants à proposer



l'innovation du soudage par friction malaxage (FSW).

Certifiée EN 9100, l'usine est passée de la production grandes séries à de la petite et moyenne série, demandant un savoir-faire de haute technologie et des certifications, comme pour les rails de planchers de l'Airbus A350. Ainsi, l'entreprise est passée en deux ans de 45 employés à 60 salariés et 14 intérimaires.

La prochaine étape pour Cap Profilé est le développement d'un nouveau bâtiment de 6 000 m² avec un plan de recrutement de 30 personnes sur trois ans.

Howmet de Dives-sur-Mer, professionnel de la fonderie

Howmet, filiale du groupe américain Arconic, implanté à Dives-sur-Mer (Calvados) depuis 1985 (nouvelle dénomination en 1993), est une fonderie spécialisée dans la production de pièces en alliage, destinées au marché de l'aéronautique et à l'industrie énergétique.

Le siège social se situe à Gennevilliers (92) et la société emploie plus de 750 salariés, répartis sur les deux sites.



Grâce à son procédé de fabrication (fonderie à la cire perdue), Howmet dispose du process le plus précis dans le milieu de la fonderie de l'acier. Ce procédé offre la possibilité de créer des pièces très variées et complexes. Dans le secteur de l'aéronautique, les pièces produites par l'usine sont des segments aéronautiques, des aubes de turbines d'avions et des pales d'hélicoptères. Dans le secteur des turbines à gaz terrestre, l'usine produit des segments de turbines à gaz, des buckets de turbines à gaz et des turbines à gaz industrielles.

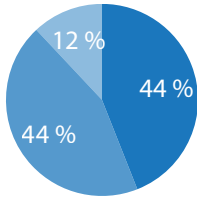
Chiffres clés : travail temporaire en Normandie



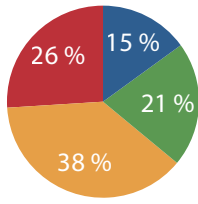
29 283 actifs
2,3 % des emplois normands



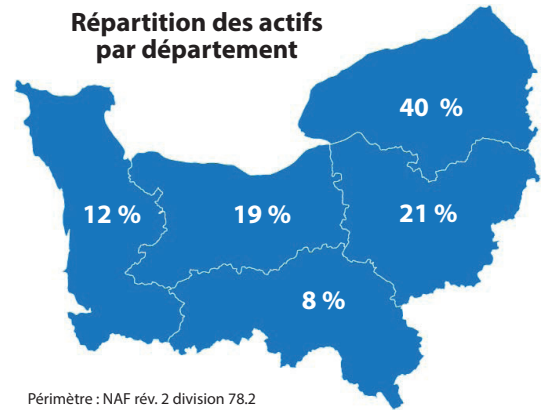
77 % d'hommes
33 % de femmes



Âge des actifs
● Moins de 30 ans
● De 30 à 55 ans
● 55 ans et plus
Âge moyen : 34 ans



Niveau des actifs
● Bac + 2 et plus
● Bac
● CAP/BEP
● Pas de diplôme



Le travail temporaire ou en intérim est une forme particulière d'emploi qui répond à des besoins de main d'œuvre très ponctuels. Il se caractérise par l'intermédiation d'une entreprise de travail temporaire entre le salarié et l'établissement utilisateur.

En Normandie, le recours à ce type de contrat est supérieur à la moyenne nationale. Cela s'explique par l'économie de ce territoire, davantage tournée vers l'industrie où l'intérim y est particulièrement développé. Plus de 29 000 actifs normands sont intérimaires et, bien que la Seine-Maritime concentre la majorité de ces personnes, c'est dans l'Eure que le taux de recours à l'emploi intérimaire est le plus important (part des heures travaillées en intérim dans l'ensemble des heures salariées). Le travail temporaire concerne plus particulièrement les hommes, les jeunes, les ouvriers ainsi que des actifs moins qualifiés que l'ensemble des Normands en emploi.

Tendances et évolutions : au niveau national, l'âge et le niveau de qualification des salariés intérimaires ont tendance à augmenter ainsi que la part des emplois dans le tertiaire, notamment dans le

transport et l'entreposage.

Les évolutions de l'emploi intérimaire suivent globalement les grands projets territoriaux. Ainsi, en Normandie, la filière automobile qui connaît un regain d'activité pourrait impacter l'emploi intérimaire, tout comme les projets dans la construction navale et l'énergie. Certaines filières, portées par les acteurs publics, comme la chimie et l'agro-alimentaire peuvent également dynamiser le recours à l'emploi intérimaire.

Tendances dans l'Eure : dans l'Eure, l'industrie est le principal secteur utilisateur d'intérimaires notamment dans la pharmacie, la plasturgie ou encore la chimie. Il est le département normand ayant connu la plus forte évolution des effectifs intérimaires entre 2016 et 2017 notamment dans les services et les transports. Cette tendance pourrait s'expliquer par les chantiers et les grands travaux de ce territoire. Le projet Vallée de la Seine qui se concrétise par des investissements dans les infrastructures ferroviaires, fluviales et portuaires tend à dynamiser l'emploi temporaire de ce territoire.

human forward. randstad

Randstad est un groupe international dont le cœur de métier est spécialisé dans le travail temporaire et le recrutement. 450 agences sont réparties en France dont une cinquantaine en Normandie et une dizaine dans l'Eure.

Sur le territoire eurois, l'agence principale de Val-de-Reuil, articulée avec les antennes d'Evreux et de Pont-Saint-Pierre, compte onze collaborateurs qui accompagnent environ 500 intérimaires et une centaine d'entreprises par an.

L'agence Randstad de Val-de-Reuil est spécialisée dans la gestion des grands comptes axée sur la pharmacie, la chimie et l'automobile. L'agence d'Evreux concentre son activité sur les métiers du bâtiment, du tertiaire, du commerce et des services. Enfin, celle de Pont-Saint-Pierre traite principalement les métiers ouvriers et techniques de l'industrie, des transports et de la logistique.

L'activité pharmaceutique et la présence de bases logistiques sur ce territoire créent des besoins intérimaires dans les métiers de techniciens de production, de pilotes de procédés de fabrication automatisée ou encore de conducteurs de poids lourds.

L'évolution majeure de ces dernières années est l'ouverture au CDI intérimaire en 2013 avec la possibilité pour les agences d'intérim d'accompagner les bénéficiaires afin de les faire monter en compétences, notamment dans les métiers en tension.

Travaillons ensemble

Avec plus de 500 agences spécialisées ou généralistes en France et présent dans plus de 60 villes à l'étranger, Crit répond chaque année aux besoins en ressources humaines de près de 27 000 entreprises salariées de toutes qualifications dans leur parcours professionnel.

Spécialisé dans le travail temporaire et le recrutement, Crit dispose d'un positionnement multisectoriel qui lui permet d'intervenir au cœur des métiers de l'industrie, du BTP, du tertiaire et des services et d'une expertise en matière de ressources hu-

maines afin de proposer des compétences en CDI, CDD et intérim tant aux PME qu'aux grands groupes.

L'agence Crit implantée à Val-de-Reuil est une agence généraliste. Elle recrute principalement :

- dans les secteurs pharmaceutique et cosmétique, l'industrie automobile, le tertiaire et la logistique
- sur des postes d'ouvriers, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Chaque candidat qui s'inscrit dans l'agence est reçu en entretien individuel par un chargé de recrutement afin de définir ses souhaits et ses motivations.

Chiffres clés : agro-alimentaire en Normandie

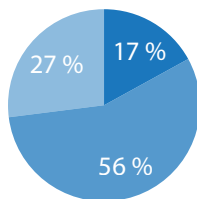
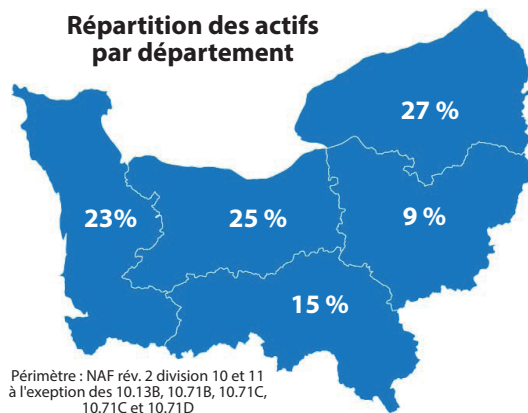


25 589 actifs
2 % des emplois normands



73 % d'hommes
37 % de femmes

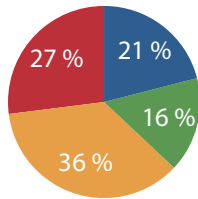
Répartition des actifs par département



Âge des actifs

- Moins de 30 ans
- De 30 à 55 ans
- 55 ans et plus

Âge moyen : 41 ans



Niveau des actifs

- Bac + 2 et plus
- Bac
- CAP/BEP
- Pas de diplôme

Source : RP 2013 Traitement Crefor

Avec plus de 25 500 actifs, l'agro-alimentaire est une filière de poids en Normandie. Ses principales activités que sont les industries du lait, de la viande, du chocolat et du café, sont intimement liées aux ressources et aux activités du territoire. Ainsi, l'agriculture étant très développée dans la partie ouest de la région, la filière agro-alimentaire est principalement axée sur la transformation du lait et de la viande. A l'est, les installations portuaires ont davantage orienté les activités vers la transformation de matières premières importées comme le chocolat, le thé ou le café et l'exportation de produits finis.

L'agro-alimentaire est une filière d'excellence pour laquelle la Région Normandie a signé un contrat de filière en octobre 2016 avec ses partenaires : Area-Normandie, la Chambre régionale d'agriculture, Irqua-Normandie, Valorial et Nov&atech.

Tendances et évolutions : la filière agro-alimentaire normande se tourne vers l'extrême qualité de ses produits locaux avec des appellations d'origines contrôlées et protégées (AOC et AOP), des indications géographiques protégées (IGP), des labels rouges

et dernièrement le lancement de la marque « Normandie » pour l'alimentaire régional. L'objectif du développement de ces gages de qualité étant de favoriser la promotion du « luxe alimentaire » normand en France et à l'étranger. Depuis quelques années, le tourisme culinaire est en plein essor en Normandie notamment avec la venue massive de voyageurs chinois et américains à la recherche d'un tourisme de mémoire et de terroir. Ainsi, la variété de la production alimentaire normande permet de toucher un maximum de touristes avec des produits qui ont une réputation basée sur la qualité, l'authenticité mais aussi l'innovation.

Tendances dans la Manche : dans la Manche, les entreprises de l'agro-alimentaire peinent à recruter et pourtant les besoins sont importants. Plusieurs entreprises ont lancé des plans de recrutement. Le plus emblématique est celui des Maîtres laitiers du Cotentin qui, pour le lancement de leur nouvelle usine de Méautis, avait un objectif de 200 recrutements en 2016 et dont il reste encore quelques postes à pourvoir. D'autres recrutements sont également prévus notamment chez Mont Blanc (voir encadré).

De nouveaux défis pour Mont Blanc

La société Mont Blanc a été créée en 1917 à Rumilly au pied des Alpes. Sa production de lait concentré a été transférée en Normandie en 1945. En 1952 la fabrication de sa célèbre crème dessert est lancée. Encore aujourd'hui, l'usine de Chef-du-Pont, près de Sainte-Mère-Eglise dans la Manche, est le seul site de production de ce produit.

L'usine Mont Blanc concentre 60 % de sa production à la crème dessert et diversifie sa gamme avec des goûters laitiers et d'autres innovations telles que les gourdes Pom'Pote Brassée au rayon épicerie.

La collecte de sa principale matière première, le lait, se fait auprès de 65 produc-



teurs dans un rayon de 30 km autour de l'usine.

185 personnes sont actuellement employées sur le site dont 46 % en production et 18 % en maintenance.

Aujourd'hui l'entreprise mise sur l'avenir. Elle débute la construction d'un nouveau bâtiment pour accueillir deux nouvelles lignes de production afin d'augmenter et diversifier son activité. Ce nouveau défi devrait déboucher sur la création d'une cinquantaine de postes dans les prochaines années. Cependant, l'entreprise se trouve confrontée à des difficultés de recrutement notamment concernant les métiers de techniciens spécialisés dans le lait, conducteurs d'installation, de caristes, de chauffeurs pour la collecte du lait et de techniciens de maintenance.

Fromagerie du Val-d'Ay : un camembert de luxe

La fromagerie du Val-d'Ay, implantée à Lessay sur le littoral du Cotentin depuis sa création en 1931, fabrique principalement du camembert au lait cru d'appellation d'origine protégée, moulé manuellement à la louche et également de la crème fraîche épaisse, du beurre de baratte et du fromage frais.

A sa création, la laiterie comptait une vingtaine de salariés et fabriquait environ 1 200 camemberts par jour. Aujourd'hui, elle emploie 85 personnes sur l'unique site de Lessay pour 14 000 camemberts par jour. Elle collecte 22 millions de litres de lait par an auprès d'une soixantaine de producteurs, sur les cantons de Lessay, La-Haye-du-Puits et Périers.



A l'image des préoccupations de la filière agro-alimentaire, la volonté des dirigeants de la laiterie du Val d'Ay est de maintenir ses productions sur un créneau de haut de gamme et d'assurer à sa clientèle un service personnalisé. Son camembert, reconnu par une appellation d'origine en 1983 et récompensé au concours général agricole de Paris par neuf médailles d'or depuis 1992, assure ce positionnement, ainsi que son beurre fabriqué traditionnellement à la baratte qui fait actuellement l'objet d'innovations. En effet, l'entreprise développe des beurres aromatisés haut de gamme pour la France et l'export.

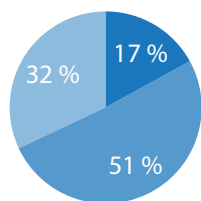
Chiffres clés : sanitaire et social en Normandie



196 819 actifs
15 % des emplois normands



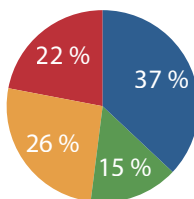
19 % d'hommes
81 % de femmes



Âge des actifs

- Moins de 30 ans
- De 30 à 55 ans
- 55 ans et plus

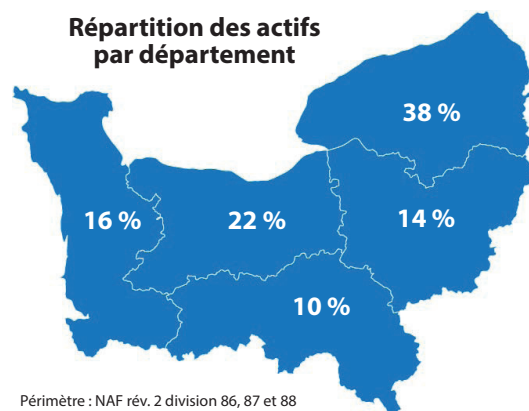
Âge moyen : 42 ans



Niveau des actifs

- Bac + 2 et plus
- Bac
- CAP/BEP
- Pas de diplôme

Répartition des actifs par département



Périmètre : NAF rév. 2 division 86, 87 et 88

Source : RP 2013 Traitement Créfor

Le secteur du sanitaire et social regroupe les métiers d'aide à la personne et de soutien des publics fragilisés, dépendants ou en difficulté. Avec près de 197 000 actifs, soit 15 % de l'emploi régional, ce secteur représente un pan important de l'économie régionale. Si la Seine-Maritime constitue le département hébergeant le plus grand nombre de professionnels, l'Orne est le mieux doté en terme d'actifs par habitant, à l'inverse l'Eure est dans la situation la moins favorable. 22 100 établissements, créateurs d'emplois pérennes et locaux sont comptabilisés dans la région. Ces établissements sont en quête de professionnels, en particulier dans les métiers du soin, de l'aide et de l'accompagnement des personnes.

Tendances et évolutions : directement impacté par le vieillissement de la population et les polyopathologies associées, l'un des enjeux majeurs du secteur sanitaire et social est de répondre aux besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance. Le développement de la médecine ambulatoire et le maintien à domicile des personnes âgées vont nécessiter l'intervention de professionnels dont les compétences vont évoluer vers

davantage de connaissances médicales et cliniques. D'autre part, des solutions technologiques et pratiques comme l'adaptation du logement à travers la domotique ou la création d'outils ergonomiques se développent. Ces innovations pourraient amener à faire évoluer le rôle des professionnels vers davantage de compétences relationnelles auprès des patients souvent fermés à ces nouveaux outils. Enfin, les départs en retraite d'une large part des actifs du secteur ouvrent de sérieuses perspectives de carrière professionnelle pour les jeunes. Et pourtant, le secteur peine à recruter ses futurs collaborateurs.

Tendances dans l'Orne : selon une estimation de l'Insee, en 2040, 30 % des Ornais auront plus de 65 ans. Ce constat préfigure une forte augmentation de la demande de soin et d'accompagnement sur ce territoire déjà particulièrement en tension notamment sur le métier d'aide à domicile.

La silver économie constitue une filière prometteuse sur ce territoire où de nombreux projets ont déjà vu le jour à l'image de la Maison domotique (voir encadré ci-dessous).

Une maison innovante à Alençon

Entrée en service en 2013, la Maison Domotique d'Application Pédagogique (MDAP) est un outil pédagogique innovant développé par le CFA Irsap. Elle permet de s'adapter à l'évolution des métiers et d'insérer un regard technologique dans les « formations métiers » des services à la personne. Précurseur de la mise en place de la silver économie, la MDAP dispose d'une vraie notoriété de par son utilisation sur des axes bien déterminés, à savoir :

- être un outil pédagogique mettant en avant les technologies et leurs utilisations dans le domicile d'une personne par un professionnel du service à la personne formé et compétent ;
- être un outil vitrine permettant à tous types de public de découvrir les possibi-



lités de la domotique et ses avantages (facilité d'utilisation, économie d'énergies, rentabilité d'une installation, etc.) ;

- être un outil utilisé dans une démarche Living Lab où, via des tests scientifiques, les personnes concernées par la silver économie peuvent s'exprimer autour d'innovations techniques, de services, etc.

La MDAP est un projet partenarial avec 14 organismes de formation, des industriels, prestataires de services et autres professionnels, en grande partie issus du territoire normand, souhaitant évoluer de façon locale / nationale sur l'axe de la silver économie.

L'ADMR de l'Orne au service des associations locales

L'ADMR est un réseau associatif au service des personnes de la naissance à la fin de vie pour assurer confort, équilibre familial et maintien à domicile.

La fédération départementale ADMR de l'Orne a été créée en 1953 pour représenter et soutenir les associations locales d'aide à domicile. Elle regroupe 22 structures associatives, 190 bénévoles, 650 salariés pour près de 6 000 personnes aidées.

Les associations représentées par l'ADMR de l'Orne interviennent dans le maintien à domicile des personnes âgées, en situation de handicap, ou au retour d'une hospitalisation mais également dans les services à domicile (ménage, petits travaux, etc.), le soutien aux familles (garde d'enfants, etc.)



la référence du service à la personne

et la santé (soins d'hygiène et infirmiers à domicile) sur le territoire ornaï.

L'Orne étant le département le plus vieillissant de Normandie, les besoins en professionnels du service à la personne y sont importants. Et pourtant, par manque d'attractivité (valorisation, reconnaissance, pénibilité des métiers) les difficultés à recruter sont réelles, particulièrement pour les aides à domicile, les auxiliaires de vie et de manière moindre les aides-soignantes. De ce fait, il est de plus en plus difficile pour l'ADMR de l'Orne de répondre à la demande croissante des besoins sur son territoire.

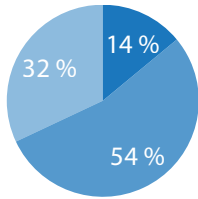
Chiffres clés : transports en Normandie



36 758 actifs
3 % des emplois normands



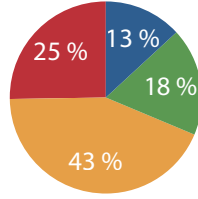
82 % d'hommes
18 % de femmes



Âge des actifs

- Moins de 30 ans
- De 30 à 55 ans
- 55 ans et plus

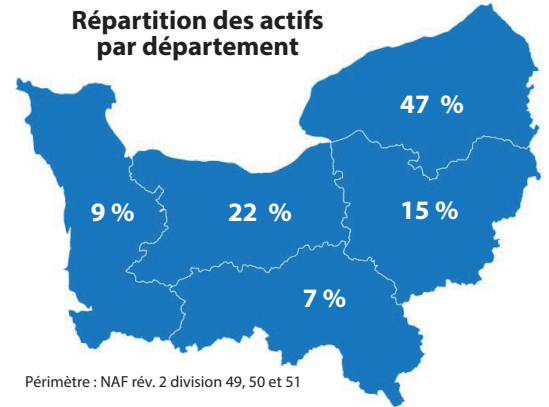
Âge moyen : 43 ans



Niveau des actifs

- Bac + 2 et plus
- Bac
- CAP/BEP
- Pas de diplôme

Répartition des actifs par département



Périmètre : NAF rév. 2 division 49, 50 et 51

70 000 kilomètres de réseau routier, quatre lignes nationales de chemin de fer et plusieurs lignes régionales, cinq aéroports, deux grands ports maritimes, quatre gares maritimes et l'axe Seine dessinent un maillage régional riche permettant une activité des transports diversifiée, dynamique et compétitive en Normandie. Près de 37 000 actifs exercent un métier dans le secteur des transports en Normandie dont près de la moitié est localisée en Seine-Maritime. Avec près d'un tiers des professionnels âgés de 55 ans et plus, ce domaine, très largement masculin, est aussi vieillissant.

Tendances et évolutions : dans les transports routiers, le vieillissement des salariés s'est accéléré ces dernières années au niveau national comme régional. Aujourd'hui, un conducteur sur deux a plus de 45 ans. Les prévisions d'embauche sont bonnes mais la pénurie de chauffeurs est toujours d'actualité. La tendance actuelle est à l'intermodalité. Les acteurs des transports s'organisent afin de proposer des solutions de combinaison entre les différents réseaux de transports à l'image de la dé-

marche Atoumod lancée en 2010 sur l'ex région Haute-Normandie (et Onygo sur l'ex Basse-Normandie). Les plates-formes et pôles d'échanges multimodaux se développent et se modernisent afin de fluidifier les zones d'échanges de voyageurs et de marchandises. Enfin, certaines entreprises élargissent leur champ de compétences à d'autres modes de transports, comme la SNCF notamment avec le développement des services en autocars Ouibus.

Tendances en Seine-Maritime : les deux grands projets Ligne Nouvelle Paris Normandie (LNPN) et Haropa ont un impact direct sur l'activité des transports du département de la Seine-Maritime. Le projet de LNPN a pour objectif d'augmenter la capacité des lignes, de réduire les temps de transport entre la région parisienne et les agglomérations normandes et de libérer des sillons ferroviaires à la circulation de fret. Créée en 2012, l'alliance des ports du Havre, de Paris et de Rouen en un groupement d'intérêt économique nommé Haropa a permis la mise en commun des fonctions les plus importantes des trois ports et de devenir le premier ensemble portuaire français impac-



Toutenvélo un concept innovant de transport urbain

Lancé et développé à Rennes en 2012, Toutenvélo est un réseau de sociétés coopératives indépendantes spécialisé dans la livraison du dernier kilomètre, les courses rapides ainsi que les déménagements de proximité. Il est implanté à Rennes, Rouen, Grenoble, Lille et Caen.

Le concept se décline à Rouen depuis 2016 avec une entité séparée et totalement indépendante. En se positionnant comme une alternative à la circulation de véhicules motorisés en ville avec des

remorques d'une capacité de transport supérieure à la moyenne de celle des coursiers traditionnels et à travers son activité de déménagement de proximité réalisable dans un rayon de 10 kilomètres dans Rouen et son agglomération, Toutenvélo s'affiche comme un transporteur socialement innovant. La structure est d'ailleurs lauréate nationale du concours Talents BGE 2017 de la création d'entreprises dans la catégorie économie sociale et solidaire.



SNCF au cœur du territoire

Les compétences et les moyens de la SNCF sont regroupés au sein de six grandes entités que sont SNCF réseau, SNCF voyageurs, SNCF gares et connections, Keolis, SNCF logistique et SNCF immobilier. Ces métiers rassemblent 260 000 collaborateurs pour 13,5 millions de voyageurs transportés chaque jour en France et dans le monde. En Normandie le groupe fait circuler 330 TER, 2 TGV, 96 Intercités et 36 Ouibus via les 117 gares et points d'arrêts du réseau. 5 300 actifs sont répartis sur les cinq dé-

partements dont 150 sont des travailleurs en situation de handicap. Avec 22 % de femmes, la SNCF de Normandie est plus féminisée que l'ensemble du secteur des transports. L'attractivité de l'entreprise et la visibilité de ses métiers font de la SNCF un employeur important en Normandie. En 2016, elle a recruté 66 agents (notamment sur des postes de travaux et maintenance sur les voies ferrées et des postes d'aiguilleurs du rail). 117 contrats d'alternance et 5 emplois d'avenir ont également été signés.

La SNCF participe activement et régulièrement à des manifestations articulées autour du recrutement et de la formation en Normandie.



Directeur de publication : Luc Chevalier / Crefor
Conception et réalisation : Nadine Dudouble / Crefor
Participation conception/édition : Céline Vatinel / Cité des Métiers

Crefor - Carif-Oref de Normandie
115, bd de l'Europe BP 112
76100 Rouen www.crefor-hn.fr

Cité des Métiers de Normandie
115, bd de l'Europe 76100 Rouen
www.citedesmetiersnormandie.fr

Impression : Hélios Service
Tirage : 400 exemplaires
Téléchargeable sur crefor-hn.fr
Décembre 2017
ISSN 2109-6074
Crédits photos : Adobe Stock

