GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES CAUX VALLÉE DE SEINE



DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

ÉTAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE

Caux vallée de Seine communauté de communes

Union Européenne
Fonds européen de développement régional

REMERCIEMENTS

Marie-Françoise LOISON, Vice-Présidente de la Communauté de communes Caux vallée de Seine en charge du suivi de la démarche GPECT Caux vallée de Seine tient à remercier l'ensemble des personnes qui se sont mobilisées pour participer aux groupes de travail sectoriels organisés dans le cadre de la réalisation de ce diagnostic territorial du marché de l'emploi :

- **M. Jean-Claude WEISS,** Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Dominique ANNETTA,** Vice-Président de la Communauté de communes Caux Vallée de Seine
- **M. Nicolas BEAUSSART**, Vice-Président de la Communauté communes Caux vallée de Seine
- **M. Gérard CAPOT**, Vice-Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Joël CLEMENT**, Vice-Président de la Communauté communes Caux vallée de Seine
- **M. Bastien CORITON**, Vice-Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Daniel DELAUNE**, Vice-Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Annick DESSAUX**, Vice-Présidente de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Hubert LECARPENTIER**, Vice-Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Dominique METOT**, Vice-Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine
- **M. Jean-Claude ROPERS**, Vice Président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine

- **M. François CATTREUX**, Chargé de mission Développement économique - Caux Seine Développement
- **Mme Stéphanie FAUVEL**, Responsable de la Maison des Compétences et du service emploi/formation - CVS
- **Mme Marie-Annick LEROY**, Directrice du Pôle Accompagnement - CVS
- **Mme Nathalie MONIOT,** Directrice du Pôle Organisation, Ressources humaines et Management
- **M. Damien RESTOUX**, Chef de Projet Prospective et développement de l'emploi - CVS
- **M. Michel TIFFON**, Directeur - Caux Seine Développement

- **M. Jonathan ADAM**, Responsable du secteur Emploi Territorial - Centre de Gestion de la fonction publique territoriale 76
- **M. Jean-Marie AUBERVILLE**, Proviseur - Lycée Pierre de Coubertin
- **M. Grégor AUPAIX**, Conseiller RH - Chambre des métiers et de l'Artisanat Seine-Maritime
- **M. Hervé AUREGAN**, Animateur - Association pour l'insertion des salariés agricoles (AIDSA)
- **M. Thierry BAILLET**, Gérant - SOBEL 2D
- **Mme Aurélie BALLUE**, Responsable Accueil, Information, Qualité et NTJC - Office de Tourisme Lillebonne
- **M. Pascal BARDEL**, Gérant - Entreprise BARDEL menuiserie
- **M. Sylvain BAUMANN**, Maître de conférences - Université du Havre
- **Mme Anne BENARD,** Responsable service RH - Mairie de Notre-Dame-de-Gravenchon
- **M. Raphaël BENARD**,1er Adjoint - Mairie de Tancarville
- **M. Thierry BOISSEL**, Principal - Collège Pierre Mendès France
- **M. Stéphane BORDIER**, Directeur du Développement économique - Chambre des métiers et de l'Artisanat Seine-Maritime
- **M Olivier BOULAY**, Directeur - ANORIBOIS
- **M. Bertrand BRULIN**, Membre Bureau Régional - URI/CFDT Haute Normandie
- **M. Damien BUQUET**, Conseiller en insertion professionnelle - Agire 76
- **Mme Magali CADORET**, Responsable opérationnelle produit formation professionnelle - Institut de Soudure
- **M. Frédéric CHAMBON**, Principal adjoint - Collège Pierre Mendès France
- **Mme Morgane CHEVE**, Professeur d'université - Université du Havre, EDEHN
- **M. Flavien COTTARD**, Responsable commercial - Institut de Soudure
- **M. Jean-Paul CHOULANT**, Président - FCE-CFDT
- **M. Dimitri CLAIRET**, EDEHN - Université du Havre
- **M. Jean-Luc DUCLOS**, Attaché de Direction - Chambre d'Agriculture
- **Mme Angélique FIQUET**, Accompagnatrice à l'emploi - Agire 76
- **M. Guillaume FOLLEA**, Responsable du Pôle Observation et prospective - CREFOR
- **M. Jérôme FOLLIN**, Responsable du pôle études - INSEE Haute Normandie
- **Mme Leïla FOURNEAUX**, Responsable service Animation de l'Emploi Territorial - CDG 76
- **M. Frédéric GANNON**, Maître de conférences - Université du Havre, EDEHN
- **Mme Frédérique GIBERT-BENARROS**, Directrice des Ressources Humaines - Mairie de Lillebonne

- **Mme Julie GILBERT D'HALLUIN**, Directrice - Mission Locale du Pays de Caux vallée de Seine
- **M. François GITTON**, Chef du service des Études et de la Diffusion - INSEE Haute Normandie
- **Mme Adeline GOES**, Stagiaire - CNAM
- **Mme Nathalie GUEGADEN LEFORT**, Chargée des relations publiques - ExxonMobil
- **M. William GUILLARD**, Chargé de relation entreprise – CLIPS Lillebonne
- **Mme Elisabeth GUIRLET**, Directrice - CLIPS Lillebonne
- **Mme Claire IDESHEIM**, Chef de projet Emploi/formation - OPCALIA Haute-Normandie
- **M. Pedro LAGES DOS SANTOS**, Maître de conférences - Université du Havre, EDEHN
- **Mme Catherine LAIGUILLON**, Conseillère Gestion Prévisionnelle / mobilité carrière - Préfecture de Haute-Normandie - SGAR
- **Mme Stéphanie LAMY**, Conseillère - Pôle Emploi Lillebonne
- **M. Yoann LAVERNHE**, Président - Action Commerciale Lillebonne
- **Mme Claudine LE GALLIC**, Responsable du Pôle Ressources Humaines - Mairie de Caudebec-en-Caux
- **Mme Agnès LE PIOLOT**, Responsable Equipe professionelle - Pôle Emploi Lillebonne
- **M. Jean-Luc LEBRETON**, Correspondant - Union Locale CGT Lillebonne
- **M. Teddy LECLERC**, Gérant - Société CLEVERDOOR SARL
- **M. Alain LEFRANCOIS**, Correspondant - Union Locale CGT Lillebonne
- **M. Alain LEGRAND**, Maire - Mairie de Louvetot
- **M. Jacques LELOUARD**, Maire - Mairie de Saint Aubin de Crétot
- **M. Arnaud LEMARCHAND**, Maître de conférences - Université du Havre
- **Mme Corinne LEMETEIL**, Conseillère - Formation Continue GRETA
- **Mme Corinne LEMOIGNE**, Conseillère Emploi - Conseil Général, Direction de l'Emploi
- **Mme Roselyne LEMOINE**, Conseillère Ressources Humaines - CCI de Rouen
- **M. Ludovic LEPELTIER**, Chargé de Projets - UIC Normandie
- **Mme Marie-Pierre LESTRELIN**, Responsable RH - IMS de Bolbec
- **Mme Michèle LESUEUR**, Chef de travaux - Lycée Professionnel Pierre et Marie Curie
- **M. Martial MAILLARD**, Chargé d'Etudes - INSEE Haute Normandie
- **Mme Maryline MIRANDA TEODORO**, Directrice générale des Services - Mairie de Caudebec-en-Caux
- **M. Fabrice MOURIC**, Gérant - Entreprise Cahagne Construction
- **Mme Virginie MOUSTEROU**, Déléguée Territoriale - OPCALIA Haute-Normandie
- **M. Michel MURLIN**, Intervenant - Conseil Médias Multiconcepts
- **Mme Françoise PATRY**, Directrice adjointe - Mission Locale du Pays de Caux vallée de Seine
- **M. Hubert PAUMELLE**, Gérant - Ferme du Beau Soleil
- **Mme Aurélie PECOT**, Conseillère en formation - AGEFOS Haute Normandie
- **Mme Angélique PIERRE**, Chargée de formation et des dossiers transversaux - Mairie de Bolbec
- **Mme Virginie PINVIN**, Chef de service éducatif - Association St Onuphre
- **M. Pascal RICORDEL**, Maître de conférences - Université du Havre, EDEHN
- **M. Christophe SARRY**, Directeur - Pôle Emploi Lillebonne
- **M. Pierre Jean SEGURA**, Chargé de mission Emploi - DRAAF / DIRECCTE
- **M. Christophe SIMON**, Chargé de projet emploi - Mission Locale du Pays de Caux vallée de Seine
- **Mme Danièle TABOURET**, Chargée de gestion RH - Véolia Eau
- **Mme Anne TROUVAY**, Secrétaire de Mairie - Mairie de Saint Jean de Folleville
- **M. Dominique VALLETTE**, Correspondant - Union Locale CGT Lillebonne
- **Mme Cécile VIARD**, Conseillère - CAP EMPLOI

Membres du Comité de Pilotage de la démarche GPEC Territoriale Caux vallée de Seine :

ADEFIM

AGEFOS PME – ARACT – CAPEB

Caux Seine développement

CCI Fécamp-Bolbec – CCI Rouen / Antenne d'Yvetot

CDG 76

CFDT – CFTC – CGPME – CGT

Chambre d'agriculture Seine Maritime

Chambre des métiers et de l'artisanat 76

CREFOR – DIRECCTE – FFB

DRAAF

INSEE Haute-Normandie

MEDEF – Mission Locale

OPCALIA – Pôle Emploi – PRISME – UPA

Région Haute Normandie

SGAR / Préfecture

UIMN

Union des industries chimiques

URIOPSS

Caux vallée de Seine communauté de communes

Union Européenne
Fonds européen de développement régional

Ce document est cofinancé par l'Union Européenne.
L'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES CAUX VALLÉE DE SEINE

DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Face aux mutations sociales et économiques en cours et à venir, et aux impacts qu'elles auront sur le marché de l'emploi local dans les prochaines années, la Communauté de communes Caux vallée de Seine a fait le choix d'anticiper en engageant une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle de son territoire.
Cette démarche de GPEC territoriale qui associe largement les acteurs socio-économiques vise plusieurs objectifs :

- Anticiper les mutations économiques, les évolutions du marché de l'emploi local et les besoins en formation en Caux vallée de Seine,
- Sécuriser les parcours professionnels : identifier et valoriser les compétences transférables, créer les passerelles entre les secteurs,
- Permettre aux entreprises du territoire d'anticiper leurs besoins en compétences et développer leur compétitivité,
- Favoriser l'adéquation entre besoins et ressources humaines à l'échelle du territoire.

L'étude réalisée par l'INSEE en partenariat avec le pôle Accompagnement de la CVS s'inscrit dans cette démarche. Elle constitue le socle d'un travail de diagnostic territorial indispensable à toute réflexion prospective sur l'emploi en Caux vallée de Seine. Les principaux enseignements de cette étude ont été présentés et mis en débat dans le cadre de 6 groupes de travail qui se sont tenus en mars et avril 2013. Organisées par secteur d'activité (industrie, bâtiment, santé-social…) ces réunions qui associaient des élus locaux, des entreprises et les acteurs socio-économiques ont permis de commenter et d'enrichir les éléments mis en avant par l'INSEE.



JEAN-CLAUDE WEISS
Président de la Communauté de communes
Caux vallée de Seine

L'étude nous a permis d'avoir une vision précise du marché de l'emploi en Caux vallée de Seine et des enjeux auxquels il sera confronté dans les années à venir. Elle apporte des informations importantes sur l'évolution de l'emploi dans les différents secteurs d'activité du territoire, sur la population active, mais surtout des données détaillées par secteur et par métier sur les besoins en renouvellement occasionnés par les départs en retraite qui s'annoncent.

Sur la base des enseignements de cette étude, des éléments ressortis des groupes de travail et des analyses des économistes associés à ce diagnostic, nous allons continuer à travailler, en partenariat avec l'ensemble des opérateurs de l'emploi et du développement économique du territoire, afin d'apporter des réponses concrètes aux entreprises et aux habitants de Caux vallée de Seine en matière de formation et d'emploi. Le territoire a connu des difficultés ces dernières années mais nous sommes prêts à répondre efficacement aux défis de l'emploi de demain.

- **Mme Julie GILBERT D'HALLUIN**, Directrice - Mission Locale du Pays de Caux vallée de Seine
- **M. François GITTON**, Chef du service des Études et de la Diffusion - INSEE Haute Normandie
- **Mme Adeline GOES**, Stagiaire - CNAM
- **Mme Nathalie GUEGADEN LEFORT**, Chargée des relations publiques - ExxonMobil
- **M. William GUILLARD**, Chargé de relation entreprise – CLIPS Lillebonne
- **Mme Elisabeth GUIRLET**, Directrice - CLIPS Lillebonne
- **Mme Claire IDESHEIM**, Chef de projet Emploi/formation - OPCALIA Haute-Normandie
- **M. Pedro LAGES DOS SANTOS**, Maître de conférences - Université du Havre, EDEHN
- **Mme Catherine LAIGUILLON**, Conseillère Gestion Prévisionnelle / mobilité carrière - Préfecture de Haute-Normandie - SGAR
- **Mme Stéphanie LAMY**, Conseillère - Pôle Emploi Lillebonne
- **M. Yoann LAVERNHE**, Président - Action Commerciale Lillebonne
- **Mme Claudine LE GALLIC**, Responsable du Pôle Ressources Humaines - Mairie de Caudebec-en-Caux
- **Mme Agnès LE PIOLOT**, Responsable Equipe professionelle - Pôle Emploi Lillebonne
- **M. Jean-Luc LEBRETON**, Correspondant - Union Locale CGT Lillebonne
- **M. Teddy LECLERC**, Gérant - Société CLEVERDOOR SARL
- **M. Alain LEFRANCOIS**, Correspondant - Union Locale CGT Lillebonne
- **M. Alain LEGRAND**, Maire - Mairie de Louvetot
- **M. Jacques LELOUARD**, Maire - Mairie de Saint Aubin de Crétot
- **M. Arnaud LEMARCHAND**, Maître de conférences - Université du Havre
- **Mme Corinne LEMETEIL**, Conseillère - Formation Continue GRETA
- **Mme Corinne LEMOIGNE**, Conseillère Emploi - Conseil Général, Direction de l'Emploi
- **Mme Roselyne LEMOINE**, Conseillère Ressources Humaines - CCI de Rouen
- **M. Ludovic LEPELTIER**, Chargé de Projets - UIC Normandie
- **Mme Marie-Pierre LESTRELIN**, Responsable RH - IMS de Bolbec
- **Mme Michèle LESUEUR**, Chef de travaux - Lycée Professionnel Pierre et Marie Curie
- **M. Martial MAILLARD**, Chargé d'Etudes - INSEE Haute Normandie
- **Mme Maryline MIRANDA TEODORO**, Directrice générale des Services - Mairie de Caudebec-en-Caux
- **M. Fabrice MOURIC**, Gérant - Entreprise Cahagne Construction
- **Mme Virginie MOUSTEROU**, Déléguée Territoriale - OPCALIA Haute-Normandie
- **M. Michel MURLIN**, Intervenant - Conseil Médias Multiconcepts
- **Mme Françoise PATRY**, Directrice adjointe - Mission Locale du Pays de Caux vallée de Seine
- **M. Hubert PAUMELLE**, Gérant - Ferme du Beau Soleil
- **Mme Aurélie PECOT**, Conseillère en formation - AGEFOS Haute Normandie
- **Mme Angélique PIERRE**, Chargée de formation et des dossiers transversaux - Mairie de Bolbec
- **Mme Virginie PINVIN**, Chef de service éducatif - Association St Onuphre
- **M. Pascal RICORDEL**, Maître de conférences - Université du Havre, EDEHN
- **M. Christophe SARRY**, Directeur - Pôle Emploi Lillebonne
- **M. Pierre Jean SEGURA**, Chargé de mission Emploi - DRAAF / DIRECCTE
- **M. Christophe SIMON**, Chargé de projet emploi - Mission Locale du Pays de Caux vallée de Seine
- **Mme Danièle TABOURET**, Chargée de gestion RH - Véolia Eau
- **Mme Anne TROUVAY**, Secrétaire de Mairie - Mairie de Saint Jean de Folleville
- **M. Dominique VALLETTE**, Correspondant - Union Locale CGT Lillebonne
- **Mme Cécile VIARD**, Conseillère - CAP EMPLOI

Membres du Comité de Pilotage de la démarche GPEC Territoriale Caux vallée de Seine :

ADEFIM

AGEFOS PME – ARACT – CAPEB

Caux Seine développement

CCI Fécamp-Bolbec – CCI Rouen / Antenne d'Yvetot

CDG 76

CFDT – CFTC – CGPME – CGT

Chambre d'agriculture Seine Maritime

Chambre des métiers et de l'artisanat 76

CREFOR – DIRECCTE – FFB

DRAAF

INSEE Haute-Normandie

MEDEF – Mission Locale

OPCALIA – Pôle Emploi – PRISME – UPA

Région Haute Normandie

SGAR / Préfecture

UIMN

Union des industries chimiques

URIOPSS

Ce document est cofinancé par l'Union Européenne.
L'Europe s'engage en Haute-Normandie avec le FSE.

SOMMAIRE

INTRODUCTION 7

PREMIÈRE PARTIE : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE 8

La Communauté de communes Caux vallée de Seine – un pôle d'équilibre intermédiaire entre les agglomérations de Rouen et du Havre 8
La population active du territoire Caux vallée de Seine 9
Une population active relativement jeune et masculine 9
Un niveau de formation des actifs plus faible 10
Une quasi-stabilité de la population active à l'horizon 2030 11
Une recomposition de la pyramide des âges des actifs à l'horizon 2030 11
La structure économique du territoire et le marché de l'emploi 12
Des secteurs spécifiques au territoire, essentiellement industriels 12
Caux vallée de Seine, un territoire riche en emplois ouvert sur l'extérieur 13
Un portefeuille d'activités plutôt défavorable en termes de perspectives d'emploi 14

DEUXIÈME PARTIE : ANALYSE SECTORIELLE 15

L'industrie 16
Chiffres clés industrie 16
Les services à l'économie 21
Chiffres clés services à l'économie 22
ZOOM sur le groupe de travail « Industrie et services à l'économie» - 5 avril 2013 26
Le regard de l'économiste 28
La construction 30
Chiffres clés construction 30
ZOOM sur le groupe de travail « Construction-bâtiment » - 4 avril 2013 35
Le regard de l'économiste 36
L'action sociale, la santé et les services aux personnes 38
Chiffres clés action sociale, santé et services aux personnes 38
ZOOM sur le groupe de travail « Action sociale, santé, services aux personnes » - 15 mars 2013 43
Le regard de l'économiste 45
Administration (collectivités territoriales, services publics) et enseignement 46
Chiffres clés administration et enseignement 46
ZOOM sur le groupe de travail « Administration-Enseignement » - 5 avril 2013 50
Le regard de l'économiste 52
Agriculture, espaces verts et métiers de la forêt 54
Chiffres clés agriculture, espaces verts et métiers de la forêt 54
ZOOM sur le groupe de travail « Agriculture, espaces verts et métiers de la forêt » 3 avril 2013 58
Le regard de l'économiste 60
Economie résidentielle (commerce, hébergement-restauration, services de proximité) 62
Chiffres clés économie résidentielle 62
ZOOM sur le groupe de travail « Economie résidentielle » - 14 mars 2013 67
Le regard de l'économiste 69

TROISIÈME PARTIE : LE CHÔMAGE ET LA DEMANDE D'EMPLOI EN CAUX VALLÉE DE SEINE 70

Le taux de chômage en France, en Haute-Normandie et en Caux vallée de Seine 71
La demande d'emploi en Caux vallée de Seine 71
Une tendance marquée à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi 72
La demande d'emploi plus marquée en Caux vallée de Seine pour les personnes peu qualifiées 72
Un chômage en Caux vallée de Seine qui touche plus les femmes 73
Une année 2012 marquée par l'augmentation de la demande d'emploi 74
Des jeunes particulièrement touchés en 2012 75
Le chômage des seniors continue de progresser 75

L'OFFRE DE FORMATION EN CAUX VALLEE DE SEINE ET SUR LES TERRITOIRES VOISINS (JUIN 2013) 76

CONCLUSION 78

DANS LE CADRE DE LA DÉMARCHE DE GPEC TERRITORIALE, *la Communauté de communes, afin de réaliser le diagnostic partagé de l'économie du territoire et du marché de l'emploi, a procédé de la manière suivante :*

- Un partenariat d'étude a été conclu avec l'INSEE qui a donné lieu à la publication d'un rapport complet sur l'économie et le marché de l'emploi du territoire Caux vallée de Seine,

- Un travail en partenariat avec l'agence de développement économique Caux Seine développement a permis d'analyser la santé financière du tissu économique local,

- Enfin des groupes du travail sectoriels ont été organisés afin de commenter et d'enrichir les données statistiques mobilisées.

Le présent rapport présente dans sa **première partie** une synthèse des éléments de contexte issue de l'étude INSEE mentionnée ci-dessus. Le rapport complet de l'étude pouvant être consulté à l'adresse suivante : **gpect.cauxseine.fr**

La **deuxième partie** présente une analyse détaillée de l'emploi dans les principaux secteurs d'activité économique du territoire. 6 grands domaines d'activité sont analysés :

1. L'industrie et ses activités connexes
2. L'action sociale, la santé et les services aux personnes
3. L'administration, les collectivités territoriales et l'enseignement
4. L'agriculture, les espaces verts et les métiers de la forêt
5. La construction et le bâtiment
6. L'économie de proximité : commerce, hébergement restauration, services de proximité

Pour chacun de ces domaines, le rapport fournit des chiffres clés sur les employeurs, l'emploi et les métiers ; à la fois sur la situation actuelle mais aussi quelques éléments prospectifs. Pour chaque secteur on retrouve également la synthèse des groupes de travail locaux rédigée par des économistes de l'Université du Havre.

Une **troisième partie** apporte des informations complémentaires sur la demande d'emplois à l'échelle du territoire Caux vallée de Seine.

La Communauté de communes Caux vallée de Seine, un pôle d'équilibre intermédiaire entre les agglomérations de Rouen et du Havre

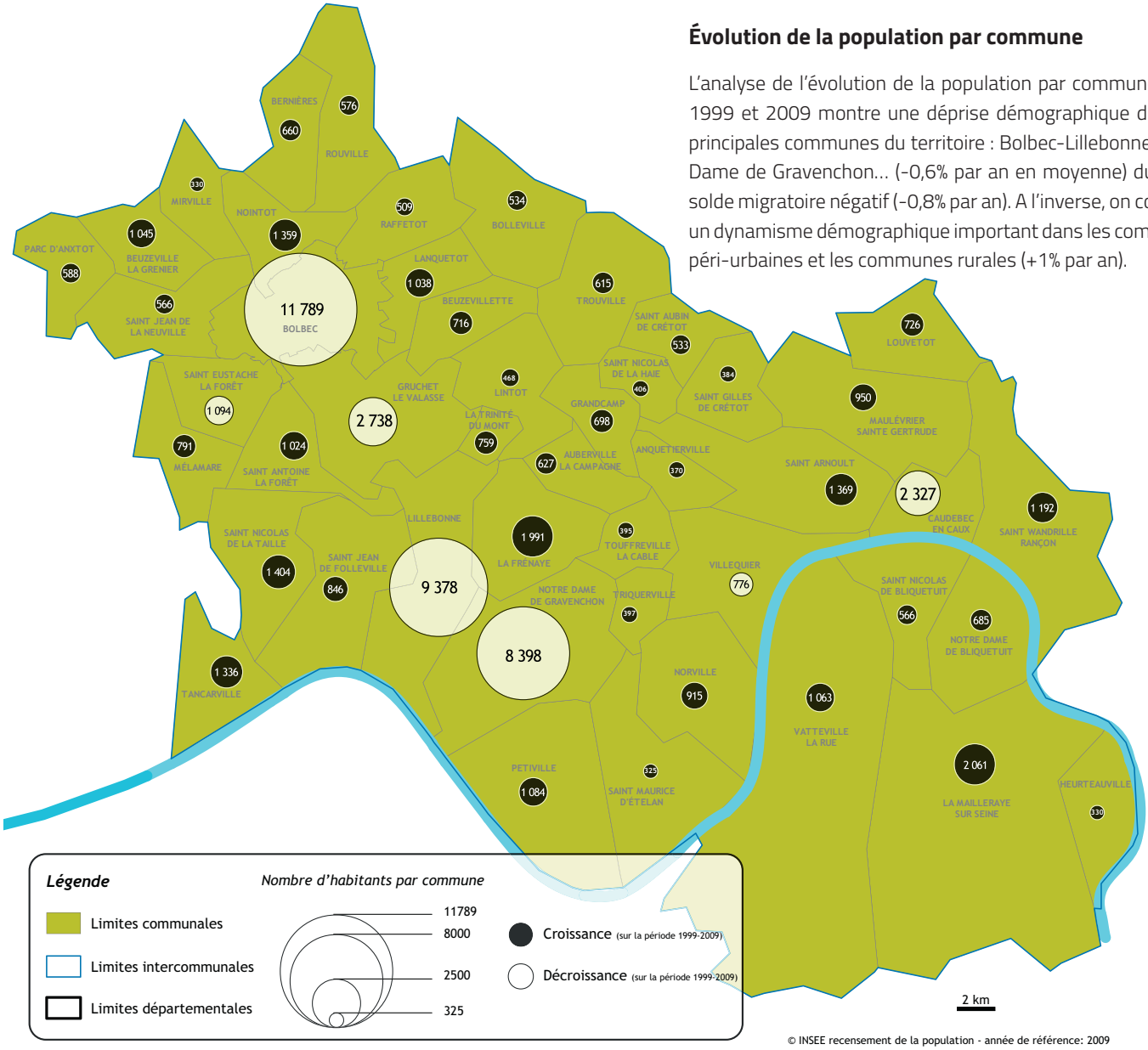
Le territoire de la Communauté de communes Caux vallée de Seine regroupe 47 communes et compte 67 441 habitants. Parmi ces communes on compte trois centres urbains : Bolbec (11 950 habitants), Lillebonne (9 130 habitants) et Notre-Dame de Gravenchon (8 340 habitants). Le territoire est situé géographiquement entre les agglomérations du Havre et de Rouen et est traversé par la Seine.

La population de Caux vallée de Seine par âge, comparaison départementale et régionale

	CAUX VALLÉE DE SEINE	SEINE MARITIME	HAUTE NORMANDIE
PART DES MOINS DE 20 ANS	26,6 %	25,3 %	25,7 %
PART DES 60 ANS ET PLUS	20,1 %	21,8 %	21,5 %
POPULATION TOTALE	67 441	1 250 120	1 832 942

Source : Insee, RP 2009

Caux vallée de Seine a une population en moyenne plus jeune qu'au niveau de la région Haute-Normandie. Le territoire présente une croissance démographique faible et uniquement liée au solde naturel : croissance de la population de + 0,2 % par an sur la période 1999-2009 (contre 0,1% par an entre 1990 et 1999). Sur la période 1999-2009 le nombre d'habitants ayant quitté le territoire est supérieur au nombre d'habitants venus s'installer.



© INSEE recensement de la population - année de référence: 2009

Évolution de la population par commune

L'analyse de l'évolution de la population par commune entre 1999 et 2009 montre une déprise démographique dans les principales communes du territoire : Bolbec-Lillebonne-Notre Dame de Gravenchon... (-0,6% par an en moyenne) due à un solde migratoire négatif (-0,8% par an). A l'inverse, on constate un dynamisme démographique important dans les communes péri-urbaines et les communes rurales (+1% par an).

La population active du territoire Caux vallée de Seine

DÉFINITION

La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs. Sont considérés inactifs au sens de l'Insee les élèves, étudiants, préretraités, retraités, ainsi que les personnes sans emploi non demandeurs d'emploi.

Une population active relativement jeune et masculine

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans de Caux vallée de Seine par sexe et âge en 2009

	POPULATION	ACTIFS	TAUX D'ACTIVITÉ EN %	ACTIFS AYANT UN EMPLOI	TAUX D'EMPLOI EN %
ENSEMBLE	43 810	31 405	71,7	28 038	64
15 À 24 ANS	8 012	4 150	51,8	3 079	38
25 À 54 ANS	27 446	24 429	89	22 310	81
55 À 64 ANS	8 352	2 826	33,8	2 649	32

Source : Insee, recensement de la population 2009 - exploitation principale Unité : nombre, %

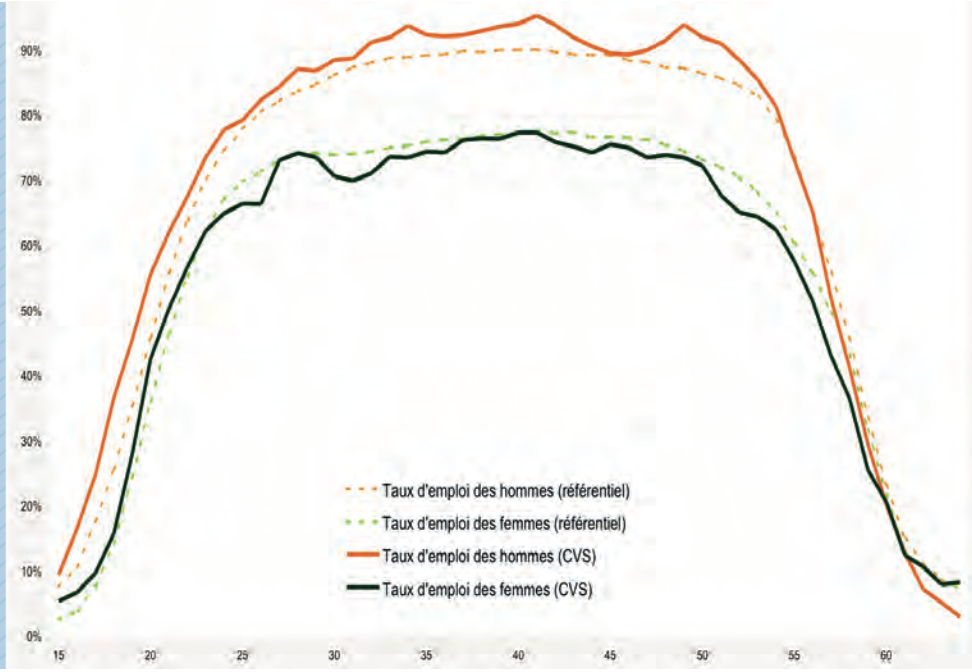
Le territoire Caux vallée de Seine comptait **31 405 actifs en 2009**. Cette population est relativement jeune : 13 % ont moins de 25 ans. Les actifs âgés d'au moins 50 ans, au nombre de 6 800, représentent 22 % de la population active de Caux vallée de Seine.
Composée à 54 % d'hommes, la main d'œuvre du territoire affiche un profil plus masculin. Cette plus forte « masculinisation » s'exprime à tous les âges.

En Caux vallée de Seine comme au niveau régional, les jeunes de moins de 25 ans, hommes et femmes, sont en moyenne plus souvent en activité qu'au niveau national. Du fait d'une durée moyenne de scolarité plus courte, les jeunes rejoignent plus souvent le marché du travail de manière anticipée. Pour autant, l'insertion des jeunes actifs ne se passe pas mieux qu'ailleurs : le taux de chômage des moins de 25 ans de 25,8 % est même un peu supérieur à celui du référentiel(1) et équivalent à celui de la région (respectivement 25,2 % et 25,9 %). En outre, le marché local du travail apporte une réponse très différente aux jeunes selon qu'ils sont hommes ou femmes. Parmi les actifs de moins de 25 ans, le chômage touche en effet près d'un tiers des femmes (31,3 %) contre 21,6 % des jeunes hommes, soit un écart de près de 10 points.

Entre 25 et 54 ans, les hommes continuent d'être mieux insérés sur le marché du travail. À tous les âges, les taux d'emploi sont supérieurs à ceux du référentiel de 2,5 points en moyenne. On observe cependant un recul de l'activité à partir de 55 ans. Les taux d'emploi suivent et deviennent également inférieurs à ceux du référentiel. Pour les femmes, la situation se dégrade dès l'âge de 23 ans. Passé cet âge, les taux d'activité et d'emploi sont presque systématiquement inférieurs à ceux du référentiel, en moyenne d'un point. Au-delà de 40 ans, les écarts s'amplifient, les taux d'activité et d'emploi devenant inférieurs de 2 points en moyenne.

(1) Le territoire Caux vallée de Seine est essentiellement urbain et périurbain et présente la caractéristique d'être «multipolaire». Pour mettre en lumière de réelles particularités de ce territoire, l'INSEE dans l'étude dont sont issus les éléments de ce rapport, a fait le choix de le comparer systématiquement à un ensemble de territoires qui présentent les mêmes caractères structurants :
- plusieurs petits pôles urbains dont aucun ne domine vraiment ;
- reste du territoire essentiellement périurbain ;
- taille démographique du même ordre de grandeur.
Ces critères, appliqués aux territoires de projet de métropole, aboutissent à un référentiel de 24 territoires (y compris Caux vallée de Seine), composé de 12 pays, 6 communautés d'agglomération et 6 communautés de communes. Les expressions utilisées dans le texte : « référentiel », « territoires de référence », « territoires de comparaison », correspondent à chaque fois au même référentiel de ces 24 territoires de projet.

Taux d'emploi par sexe et âge

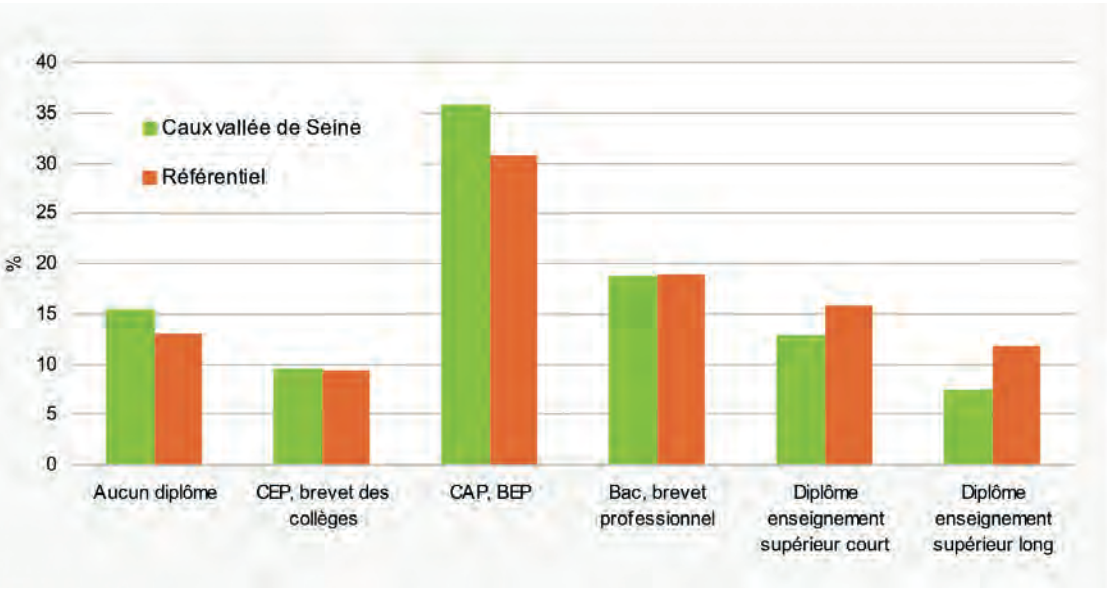


Source : Insee, recensement de la population 2009 - exploitation principale Unité : %

Un niveau de formation des actifs plus faible

En dépit de sa relative jeunesse, la population active de Caux vallée de Seine est globalement moins diplômée. Seuls 39 % des actifs disposent d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat contre 47 % des actifs du référentiel. En particulier, les titulaires d'un CAP ou BEP sont fortement représentés, peut-être en réponse au niveau de technicité des emplois disponibles localement.

Diplôme des actifs de 15 ans ou plus



Source : Insee, recensement de la population 2009 - exploitation principale Unité : %

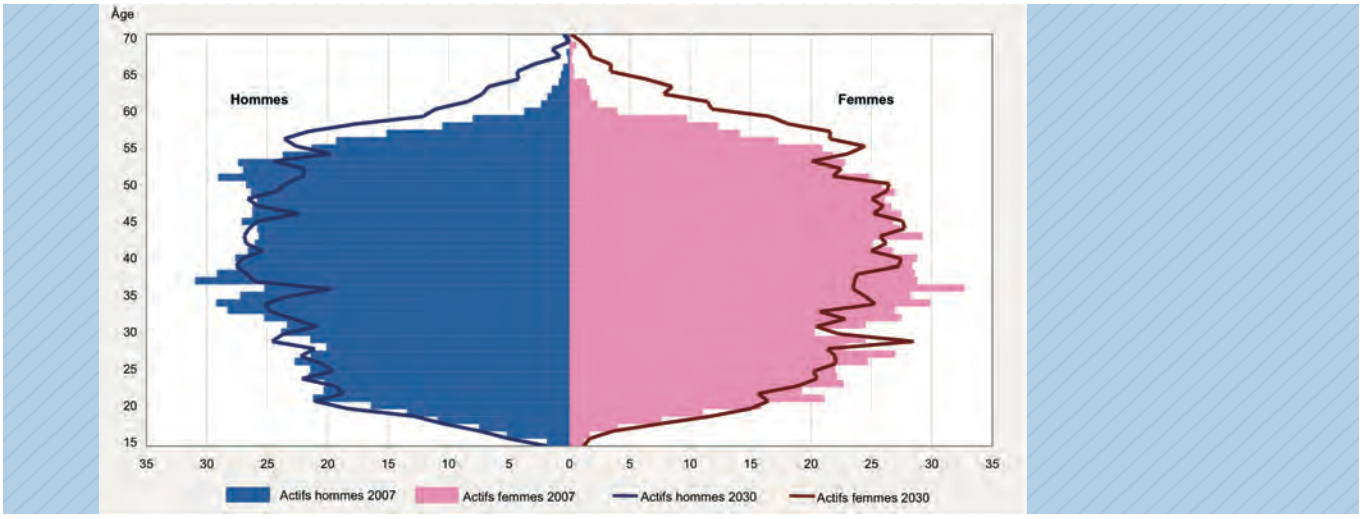
Une quasi-stabilité de la population active à l'horizon 2030

Les projections de population active visent à appréhender l'évolution future des ressources en main d'œuvre (nombre d'actifs) disponibles pour contribuer à la production. Ces projections sont réalisées selon divers scénarios d'évolution de la démographie et des comportements d'activité.
Après une période de croissance de la population active initiée au début de la décennie 1960, les projections de la population active font état d'une quasi-stagnation après 2007. Dans un scénario tendanciel (maintien du déficit migratoire notamment), la population active du territoire Caux vallée de Seine s'établirait à 31 400 actifs environ à l'horizon 2030 contre 31 300 en 2007.

Une recomposition de la pyramide des âges des actifs à l'horizon 2030

À l'horizon 2030, selon le scénario tendanciel, la population active du territoire Caux vallée de Seine se maintiendrait quasiment au niveau de 2007 mais la pyramide des âges des actifs évoluerait de façon sensible. Entre les âges de 22 et 55 ans, auxquels l'activité est la plus fréquente, le recul serait de 2 000 actifs dont 1 200 hommes et 800 femmes. Pour les hommes, la moitié de la baisse concernerait la tranche d'âge des 45 à 54 ans. Pour les femmes, les trois quarts de la baisse toucheraient la tranche des 30 à 44 ans. Au contraire, le nombre d'actifs âgés d'au moins 55 ans augmenterait d'un millier pour chaque sexe. Pour les femmes dans cette catégorie d'âge, cette augmentation représente plus du tiers des effectifs actuels.

Pyramide des âges des actifs de la CVS (2007-2030) - scénario tendanciel



Source : Insee, recensements de la population

Unités : indice, %, nombre

La structure économique du territoire et le marché de l'emploi

Des secteurs spécifiques au territoire, essentiellement industriels

Le premier secteur d'activité employeur en Caux vallée de Seine est l'industrie chimique. En 2009, le secteur offre 2 600 emplois, soit 12 % de l'ensemble des emplois. Il s'agit du deuxième secteur le plus spécifique au territoire : sa part est six fois supérieure à celle dans le référentiel. Les emplois de ce secteur sont très concentrés : 9 sur 10 sont localisés sur seulement quatre établissements (EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE à Notre-Dame-de-Gravenchon, ORIL INDUSTRIE sur deux sites à Bolbec et LANXESS ELASTOMERES à Lillebonne).
Le premier secteur spécifique concerne la cokéfaction et le raffinage. Il offre 1 100 emplois directs, soit 5 % de l'ensemble. 90 % des emplois sont situés sur un seul site : ESSO RAFFINAGE à Notre-Dame-de-Gravenchon. En termes de nombre d'emplois dans l'industrie, le secteur cokéfaction et raffinage est devancé par celui des autres industries manufacturières qui comporte également de grands établissements (REVIMA sur deux sites à Caudebec-en-Caux, PONTICELLI FRERES ou encore ENDEL à Lillebonne).

Dans les activités du tertiaire, les secteurs du commerce, des activités de services administratifs et de soutien, de l'administration publique et de l'enseignement sont les principaux employeurs. À eux quatre, ils représentent 29 % des emplois du territoire.

Les 10 premiers secteurs d'activité employeurs au 31 décembre 2010 en Caux vallée de Seine

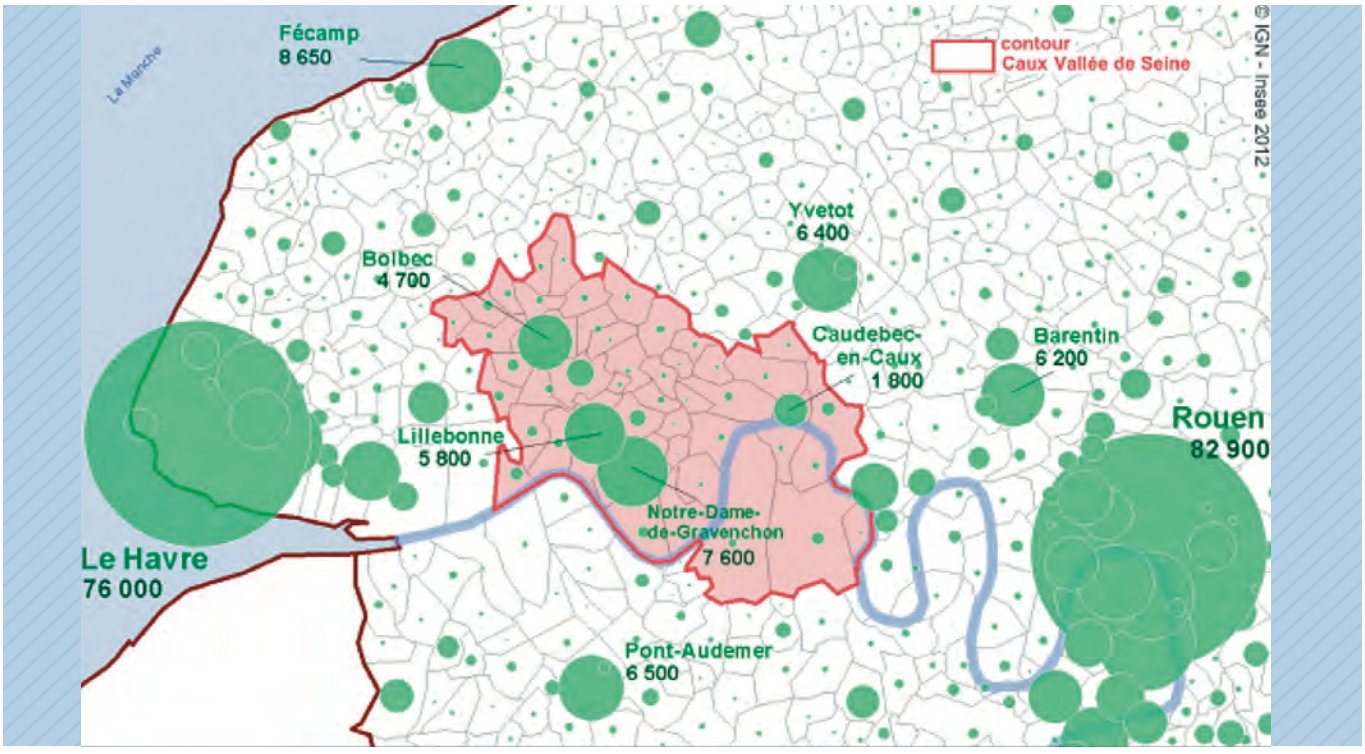
	NOMBRE D'EMPLOIS	PART DANS L'EMPLOI DU TERRITOIRE (EN %)
Industrie chimique	2 581	12,1
Commerce	1 743	8,2
Activités de services administratifs et de soutien	1 582	7,3
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1 555	7,3
Administration publique	1 493	7,0
Enseignement	1 480	6,9
Transport et entreposage	1 302	6,1
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	1 257	5,9
Cokéfaction et raffinage	1 105	5,2

Source : Insee, Clap 2010

Caux vallée de Seine, un territoire riche en emplois et ouvert sur l'extérieur

La Communauté de communes de Caux vallée de Seine abrite 26 200 emplois sur son territoire, avec une polarisation très forte. En effet, 70 % des emplois sont localisés dans trois communes : Notre-Dame de Gravenchon (7 600), Lillebonne (5 800) et Bolbec (4 700). Sur la partie Est du territoire, la commune de Caudebec-en-Caux accueille 1 800 emplois, soit 7 % des emplois de Caux vallée de Seine.

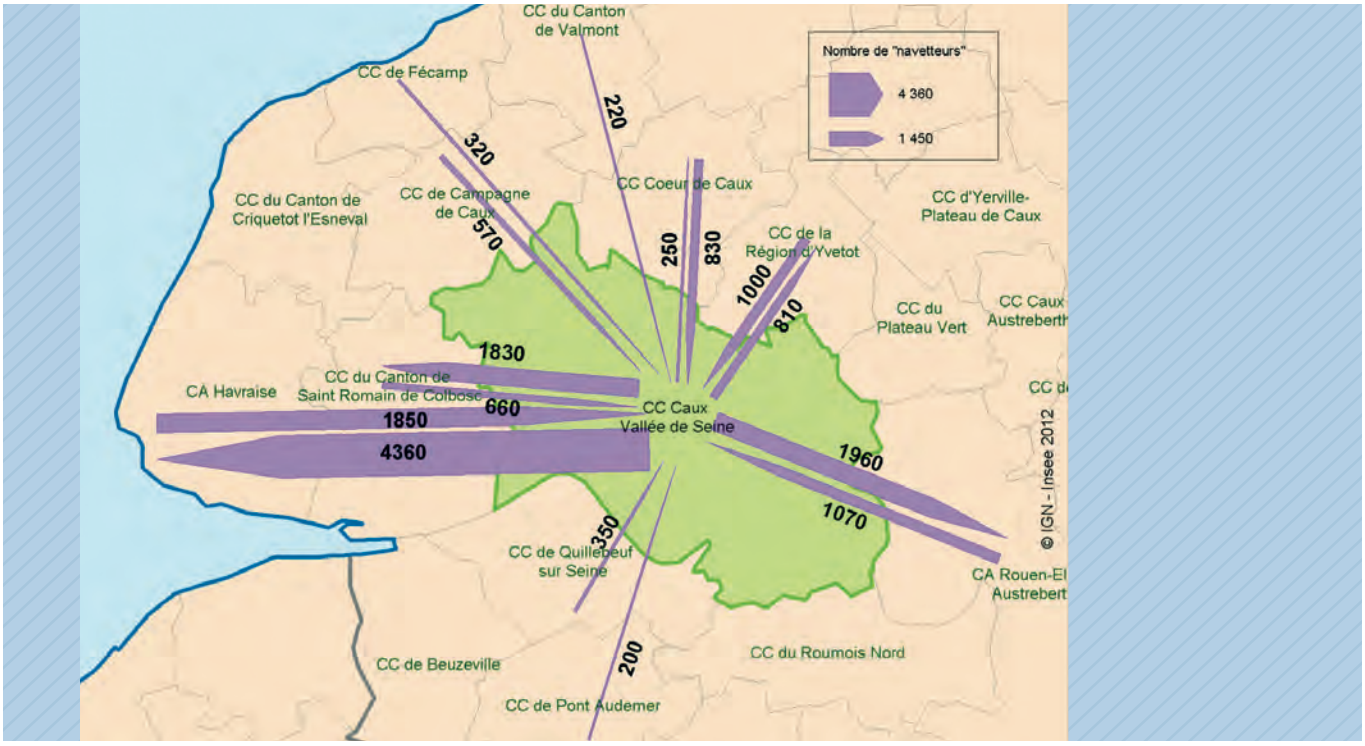
Nombre d'emplois au lieu de travail



Source : Insee, recensement de la population 2009 - exploitation complémentaire Unité : nombre

Situés entre deux pôles d'emplois d'envergure nationale (Rouen et Le Havre) le territoire de Caux vallée de Seine subit en termes d'emploi des forces d'attraction fortes en provenance de l'extérieur. Ainsi, **11 150 personnes habitant la CVS travaillent en dehors du territoire**, soit 38 % des actifs en emploi résidents. La majorité de ces personnes vont travailler dans le bassin d'emploi havrais, 40 % dans l'agglomération havraise (CODAH), 17 % dans la Communauté de communes du Canton de Saint Romain de Colbosc. Près d'un « sortant » sur cinq travaille dans l'agglomération rouennaise (CREA), essentiellement des résidents de la partie orientale de Caux vallée de Seine. Les autres destinations, plus marginales, sont principalement les communes d'Yvetot et du Trait.
Mais le territoire attire également une main d'œuvre importante. On estime à **9 000 le nombre d'emplois du territoire occupés par des personnes qui ne résident pas en Caux vallée de Seine** soit 35% des emplois du territoire.

Navettes domicile-travail (flux ≥ 200)



Source : Insee, recensement de la population 2009 - exploitation complémentaire Unité : nombre

Le nombre d'habitants travaillant hors du territoire augmente

L'ouverture sur l'extérieur s'est fortement accrue au cours de la décennie 1999-2009. Ainsi, en 1999, les sortants représentaient 31 % des actifs (et les entrants occupaient 28 % des emplois du territoire). Entre 1999 et 2009, le nombre d'entrants a augmenté de 1 700 et le nombre de sortants de 3 200, dont 1 700 vers le bassin havrais. Le fait que ce dernier se soit enrichi de quelque 8 000 emplois au cours de cette décennie a certainement provoqué un « appel d'air » au sein des territoires voisins, y compris Caux vallée de Seine. Le territoire Caux vallée de Seine a donc « exporté » de la main d'œuvre sur la dernière décennie. L'écart entre ceux qui partent travailler ailleurs et ceux qui viennent travailler en Caux vallée de Seine a en effet augmenté de 1 500 personnes.

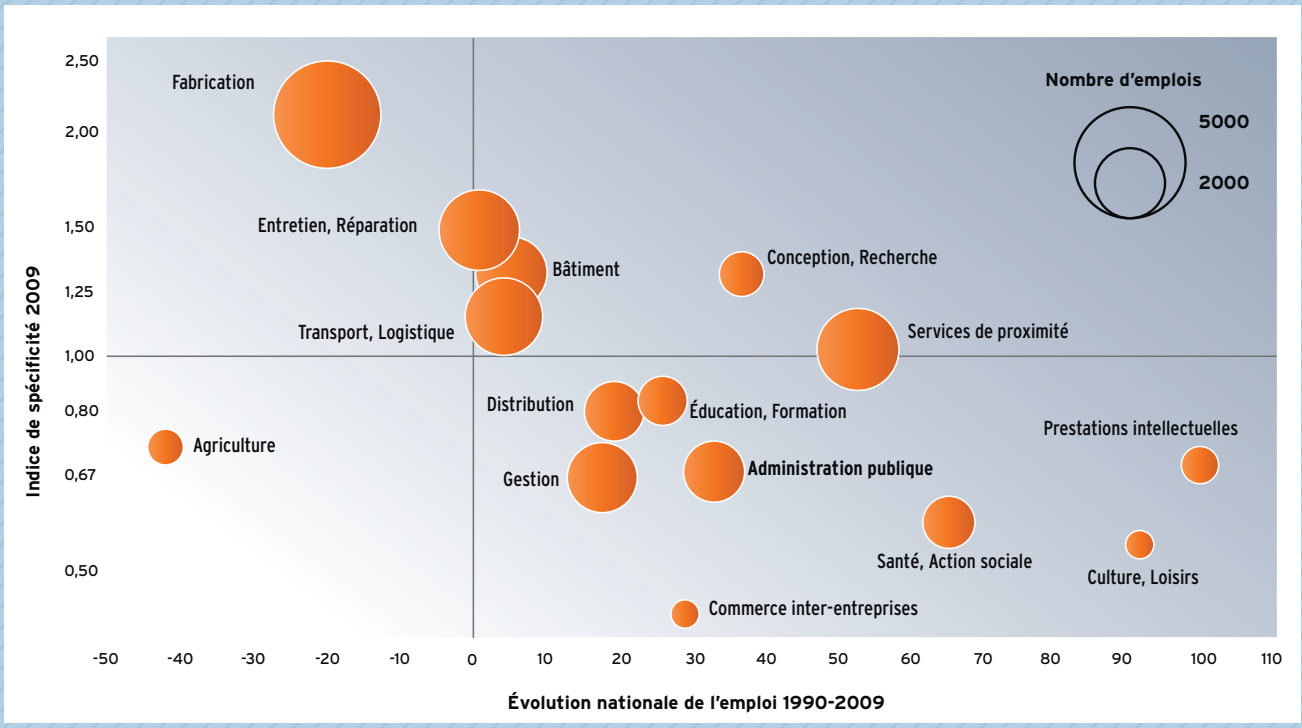
On constate que ce sont principalement les femmes qui sont amenées à quitter le territoire pour trouver de l'emploi. En 2009, le solde des navettes (c'est-à-dire la différence entre le nombre d'entrants et le nombre de sortants) apparaît ainsi sept fois plus déficitaire pour les femmes que pour les hommes, **ce qui témoigne d'un déficit local d'emplois « féminins »**.

On note également qu'**un emploi de cadre sur deux en Caux vallée de Seine est occupé par une personne qui n'y réside pas**. Entre 1999 et 2009, le nombre de cadres résidant hors du territoire croissait de 700 pendant que le nombre de cadres habitant le territoire mais n'y travaillant pas n'augmentait que de 400. En 2009, seuls les cadres présentent un solde des navettes positif (plus d'entrants que de sortants), ce qui peut traduire à la fois une offre importante d'emplois de cadres sur le territoire et un déficit de qualification de la main-d'œuvre locale. Cette tendance peut également refléter une faible attractivité du territoire, d'un point de vue résidentiel, pour cette catégorie d'actifs.

Un portefeuille d'activités plutôt défavorable en termes de perspectives d'emploi

Les fonctions surreprésentées sur le territoire ne connaissent pas d'essor au plan national sur les 20 dernières années. Par exemple, la fonction fabrication baisse de 20 % sur la période 1990-2009. Parallèlement, la fonction entretien-réparation stagne. En revanche, les fonctions à la fois les moins spécifiques sur le territoire et offrant moins d'emplois progressent au plan national. Parmi elles, on trouve la fonction prestations intellectuelles ou encore la fonction culture-loisirs. La répartition des fonctions sur le territoire apparaît donc plutôt défavorable à la croissance de l'emploi.

Structure fonctionnelle du territoire Caux vallée de Seine et évolution nationale de l'emploi



Source : Insee, recensements de la population

Unités : indice, %, nombre

AIDE À LA LECTURE :

- Plus les sphères orange sont grosses plus les fonctions concernées représentent un nombre d'emplois important en Caux vallée de Seine.
- Plus les sphères orange sont en haut du graphique plus les fonctions concernées sont spécifiques au territoire Caux vallée de Seine (au dessus de la ligne horizontale : fonctions plus présentes en CVS qu'ailleurs - en dessous : fonctions moins présentes en CVS qu'ailleurs).
- Plus les sphères orange sont à droite du graphique plus les fonctions concernées sont dans une dynamique de création d'emplois au niveau national. (à gauche de la ligne verticale =fonctions en déclins – à droite de la ligne verticale = fonctions en développement).

DEUXIÈME PARTIE

ANALYSE SECTORIELLE

Afin d'appréhender l'économie du territoire Caux vallée de Seine et les enjeux en termes d'emploi, l'analyse porte sur 6 grands domaines d'activité dont les poids respectifs en termes d'emploi sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Emploi total par secteur d'activité en Caux vallée de Seine

SECTEUR	NOMBRE D'EMPLOIS EN CVS
INDUSTRIE + SERVICES À L'ÉCONOMIE	7 846 + 4 142
ACTION SOCIALE, SANTÉ, SERVICES AUX PERSONNES	4 330
ADMINISTRATION, ENSEIGNEMENT	3 451
ECONOMIE RÉSIDENTIELLE	3 406
CONSTRUCTION	2 231
AGRICULTURE, ESPACES VERTS ET MÉTIERS DE LA FORÊT	804
TOTAL	**26 210**

Source : Insee, recensement de la population 2009 - exploitation complémentaire Unité : nombre

Pour chacun de ces domaines d'activité, des groupes de travail ont été organisés afin de confronter les observations statistiques de l'INSEE à l'expertise des employeurs, des élus locaux et des acteurs socio-économiques du territoire Caux vallée de Seine. Ces groupes de travail visaient à mettre en débat localement les questions liées aux mutations sociales et économiques et aux enjeux en termes d'emploi et de formation dans les années à venir à l'échelle de Caux vallée de Seine.
Les synthèses de ces groupes de travail réalisées par des économistes de l'Université du Havre sont présentées pour chacun des secteurs d'activité.



CHIFFRES CLÉS INDUSTRIE*

7 846
emplois directs
(hors intérim)

29%
des emplois
du territoire

- 3 000
emplois
entre 1975 et 2009

Baisse de 10%
de l'emploi salarié entre
2007 et 2011

2 000
départs en retraite
à l'horizon 2020

dont **1150**
dans le raffinage et
l'industrie chimique

24
créations
d'établissements
en 2011

* Source : Insee

L'INDUSTRIE

Près de 30% des emplois de Caux vallée de Seine sont dans l'industrie (7 846 emplois) dont la moitié dans l'industrie chimique et le raffinage. Cette spécificité est liée en grande partie à l'implantation du groupe Exxonmobil/Esso sur le site de Port-Jérôme en bordure de Seine dans les années 1930. Les activités du géant américain de la pétrochimie et du raffinage génèrent sur le territoire de nombreuses activités de sous-traitance dans le domaine industriel mais aussi dans le tertiaire et la construction.

LE POIDS DES SECTEURS

SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Raffinage et industrie chimique	21	3 821
Réparation et installation de machines et d'équipements	66	1 489
Fabrication de produits en caoutchouc, plastique, produits minéraux	19	744
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	26	476
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	68	435
Production et distribution d'eau : assainissement, gestion des déchets et pollution	24	397
Fabrication de machines et équipements	10	126
Fabrication de matériels de transport	4	78
Production et distribution d'éléctricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	14	78
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	11	53
Autres secteurs	26	149
ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE	**289**	**7846**
PART DE L'INDUSTRIE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**8,0**	**28,6**

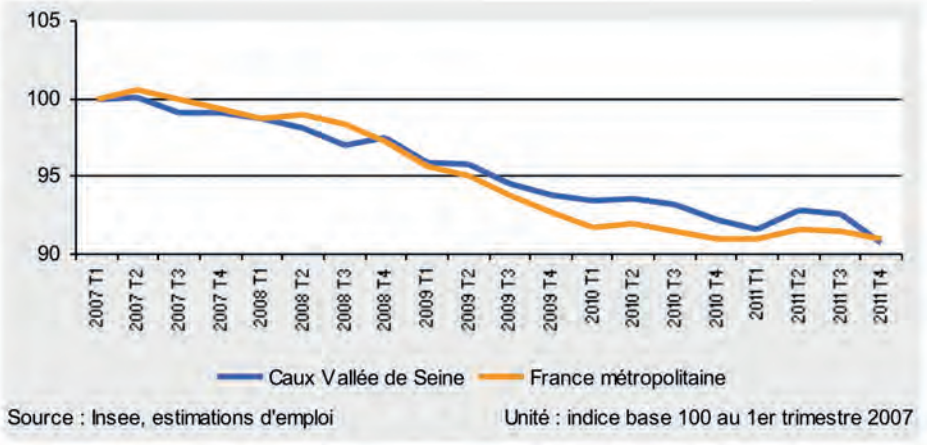
Source : Insee, Clap au 31/12/2010 et recensement de population 2009 - exploitation complémentaire au lieu de travail

Une industrie qui détruit des emplois mais qui résiste mieux qu'ailleurs sur la période 1975-2009

Entre 1975 et 2009 l'industrie en Caux vallée de Seine présente un solde net (entre les créations et les destructions d'emplois) de - 3 029 emplois. En 1975, l'industrie représentait un emploi sur deux en Caux vallée de Seine. Aujourd'hui, l'industrie ne représente plus qu'un emploi sur 3. Cette baisse significative reste cependant moins marquée qu'à l'échelle d'autres territoires français à dominante industrielle. Cette baisse doit également être nuancée par les pratiques d'externalisation d'un certain nombre de fonctions de la part des grands groupes industriels (administration, informatique, ingénierie…) qui ont entrainé un transfert d'emplois vers le tertiaire.

Une industrie impactée par la crise récente

Évolution de l'emploi salarié dans l'industrie entre 2007 et 2012



Entre 2007 et 2012 on constate une baisse continue de l'emploi salarié dans l'industrie en Caux vallée de Seine. Sur cette période la tendance locale a suivi la tendance nationale. Les activités regroupant le raffinage, les industries extractives, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution affichent une baisse de 15% de l'emploi salarié entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2012. La perte d'emplois la plus accentuée concerne le secteur fabrication d'autres produits industriels(1) et plus particulièrement l'activité ayant trait à la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques. L'explication tient en partie à la cessation d'activité de l'établissement COOPER STANDARD AUTOMOTIVE FRANCE à Bolbec (fabrication de produits en caoutchouc).

Les principaux employeurs industriels en Caux vallée de Seine (effectifs supérieurs à 200)

RAISON SOCIALE	SECTEUR D'ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE	Industrie chimique	Notre-Dame-de-Gravenchon	1 350
ESSO RAFFINAGE	Raffinage	Notre-Dame-de-Gravenchon	1 000
ESSO SOCIÉTÉ ANONYME FRANÇAISE	Raffinage	Lillebonne	150
ORIL INDUSTRIE	Industrie chimique	Bolbec	750
REVIMA	Installation de machines et équipements	Caudebec-en-Caux	400
REVIMA APU SAS	Installation de machines et équipements	Caudebec-en-Caux	200
PONTICELLI FRÈRES	Installation de machines et équipements	Lillebonne	250
LANXESS ÉLASTOMÈRES	Industrie chimique	Lillebonne	200
ENDEL	Installation de machines et équipements	Lillebonne	200

Source : Insee, Clap au 31/12/2010

(1) comprend fabrication de textiles, industrie de l'habillement et de la chaussure, travail du bois, industrie du papier et imprimerie, industrie chimique, industrie pharmaceutique, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques, métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements, réparation et installation de machines et d'équipements.

Les principaux métiers de l'industrie en Caux vallée de Seine (effectifs supérieurs à 100)

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	791	10,1	10
Techniciens des industries de process	752	9,6	19
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	380	4,8	6
Techniciens et agents de maîtise de la maintenance et de l'environnement	364	4,6	5
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	293	3,7	24
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement	286	3,6	29
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	267	3,4	9
Ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie, montage	220	2,8	8
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	187	2,4	2
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	178	2,3	0
Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	177	2,3	1
Techniciens des services administratifs	164	2,1	60
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	162	2,1	0
Techniciens en mécanique et travail des métaux	142	1,8	8
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	132	1,7	2
Tuyauteurs	125	1,6	0
Vendeurs en produits alimentaires	114	1,5	100
Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	111	1,4	8
Boulangers, pâtissiers	103	1,3	15
Secrétaires, bureautiques et assimilés	100	1,3	97

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Ces 16 métiers représentent 60% des emplois de l'industrie en Caux vallée de Seine. On notera la très faible féminisation de ces métiers. Par ailleurs, on constate une répartition homogène des différentes catégories socioprofessionnelles (ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés, techniciens, ingénieurs).

Structure de l'emploi par type de contrat

% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
91,8	3,1	2,6	2,5	100	5

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

L'emploi dans l'industrie en Caux vallée de Seine est majoritairement stable (CDI), les emplois en CDD ne représentent que 3% des emplois industriels du territoire. On note également que l'emploi à temps complet est la norme avec seulement 5% des emplois qui sont des temps partiels. L'industrie en Caux vallée de Seine a également beaucoup recours à l'emploi d'intérimaires. Ces emplois ne sont pas pris en compte dans les chiffres de l'industrie présentés ici, même si en Caux vallée de Seine les agences d'intérim embauchent majoritairement pour ce secteur. Les emplois intérimaires relèvent du secteur tertiaire et sont traités dans le secteur des services à l'économie.

L'enjeu du renouvellement des effectifs

En Caux vallée de Seine, près d'un emploi industriel sur 3 est occupé par une personne de 50 ans ou plus. On estime ainsi dans l'industrie à environ 2 000 le nombre de départs en retraite potentiels à l'horizon 2020, dont plus de la moitié dans le secteur du raffinage et de l'industrie chimique. Le renouvellement de ces effectifs constitue un véritable potentiel d'embauche sur le territoire. Cependant le renouvellement de ces effectifs est loin d'être assuré pour l'ensemble des postes. Comme le montrent les tendances structurelles et conjoncturelles de l'emploi industriel, ces départs en retraite vont souvent accompagner la baisse d'activité du secteur avec notamment une grande incertitude sur l'avenir des activités liées au pétrole. Il n'en reste pas moins que dans l'hypothèse basse d'un remplacement pour deux départs, l'industrie en Caux vallée de Seine a un potentiel de 1 000 embauches dans les 10 prochaines années.

Effectifs seniors par secteur d'activité

SECTEURS	EFFECTIFS DE 50 ANS ET PLUS	PART DANS L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS
Raffinage et industrie chimique	1 144	30%
Réparation et installation de machines et d'équipements	449	30%
Fabrication de produits en caoutchouc, plastique, produits minéraux	154	21%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	96	20%
Fabrication de denrées alimentaires et de boisson	64	15%
Total Industrie	**2087**	**27%**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Les embauches liées au renouvellement des effectifs en Caux vallée de Seine dans l'industrie vont majoritairement concerner des personnes qualifiées (ouvriers qualifiés, techniciens, ingénieurs). Pour une grande majorité de ces postes, le recrutement se fera au niveau BAC+2 pour les agents de maîtrise et les techniciens et au niveau BAC+5 pour les ingénieurs. Certains métiers déjà en tension aujourd'hui pourront l'être de manière encore plus marquée dans les prochaines années. Ainsi, un soudeur sur deux en Caux vallée de Seine sera amené à prendre sa retraite dans les 10 prochaines années, 45% des ouvriers qualifiés de la maintenance et 41 % des techniciens en mécanique et travail des métaux.
Les métiers liés aux fonctions supports (informatique, administratif…) seront les principaux concernés par le non renouvellement des départs en retraite.

Effectifs seniors par métiers

SECTEURS	EFFECTIFS DE 50 ANS ET PLUS	PART DANS L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS
Techniciens des industries de process	200	27%
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	178	22%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	127	35%
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	111	29%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	85	32%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	84	45%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement	83	29%
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	62	21%
Ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie, montage	60	27%
Techniciens en mécanique et travail des métaux	59	41%
Techniciens des services administratifs	58	35%
Soudeurs	40	54%
Total Industrie	**2087**	**27%**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

LES SERVICES À L'ÉCONOMIE

En Caux vallée de Seine le secteur des services à l'économie regroupe un ensemble d'activités qui dans leur grande majorité travaillent pour les grands donneurs d'ordres industriels du territoire. C'est particulièrement le cas pour le secteur des transports et de la logistique (1 200 emplois), l'emploi intérimaire (1 000 emplois) et les activités d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (583 emplois).

LE POIDS DES SECTEURS

SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Transports terrestres et transports par conduites	64	734
Entreposage et services auxiliaires de transports	33	467
Activités de poste et de courrier	8	154
Activités juridiques et comptables	33	139
Activités des sièges sociaux, conseil de gestion	107	55
Activités d'architecture et d'ingénierie, activité de contrôle et d'analyse techniques	67	583
Recherche-développement scientifique, publicité et études de marché, activités	37	50
Activités de location et location-bail	16	117
Activités des agences de travail temporaire	23	961
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation	4	19
Enquêtes de sécurité	5	155
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	22	274
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	50	434
ENSEMBLE DES SERVICES À L'ÉCONOMIE	**469**	**4 142**
PART DES SERVICES À L'ÉCONOMIE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**12,8**	**15,8**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail — Unités : nombre, %



CHIFFRES CLÉS SERVICES À L'ÉCONOMIE* (TRANSPORT, LOGISTIQUE, INGÉNIERIE, INTERIM...)

4 142
emplois directs
dont **1000**
intérimaires

16%
des emplois
du territoire

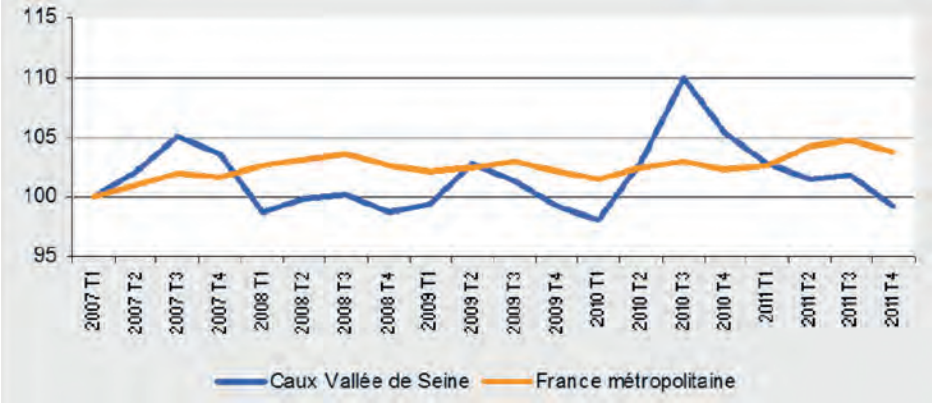
469
établissements

820
départs en retraite
à l'horizon 2020
dont **182**
dans le transport

* Source : Insee

Un ensemble d'activités qui a connu des variations importantes de l'emploi entre 2007 et 2012

Evolution de l'emploi salarié dans les services à l'économie entre janvier 2007 et janvier 2012



Source : Insee

Entre 2007 et 2012, l'emploi dans les services à l'économie a connu des variations assez importantes en Caux vallée de Seine. Ces activités sont particulièrement exposées en période de crise. Depuis le 3ème trimestre 2010, l'emploi est en baisse continue dans ce secteur. Cette dégradation peut s'expliquer en partie par la baisse d'activité des donneurs d'ordres industriels qui se répercute sur les services externalisés et l'emploi intérimaire.

Les principaux employeurs du secteur des services à l'économie en Caux vallée de Seine

RAISON SOCIALE	SECTEUR D'ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
BATAILLE	Autres activités de soutien aux entreprises	Notre-Dame-de-Gravenchon	359
SOCIÉTÉ NOUVELLE TRANSPORTS INDUSTRIELS (SONOTRI)	Transports terrestres et transports par conduite	Notre-Dame-de-Gravenchon	169
BOMEX-TSFM-SONOTRA-TRANSPORTS BONNET-JOLY	Transports terrestres et transports par conduite	Notre-Dame-de-Gravenchon	103
LOGISTIQUE VAL DE SEINE OPÉRATIONS	Entreposage et services auxiliaires des transports	Saint-Jean-de-Folleville	97
LA POSTE	Activités de poste et de courrier	Lillebonne	95
CB SERVICES	Transports terrestres et transports par conduite	Petiville	86
SOCORAIL	Entreposage et services auxiliaires des transports	Caudebec-en-Caux	74
SA CARS PERIER	Transports terrestres et transports par conduite	Lillebonne	73
AUXITEC INDUSTRIE	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	Notre-Dame-de-Gravenchon	65
SECOMAT INGENIERIE INDUSTRIELLE	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	Notre-Dame-de-Gravenchon	60

Source : Insee, Clap au 31/12/2010

On note que parmi les principaux employeurs du secteur, seuls deux n'ont pas de rapport exclusif avec l'industrie (La POSTE et SA CARS PERIER- transport de personnes).

Note sur le champ des activités : les établissements du secteur des espaces verts sont pris en compte dans le secteur agriculture, espaces verts et métiers de la forêt. De même, ceux de l'information et de la communication, des activités financières et d'assurance, et des activités immobilières le sont dans le secteur de l'économie résidentielle. Les établissements des entreprises intermédiaires (secteur « autre mise à disposition de ressources humaines ») sont pris en compte dans le secteur de l'action sociale, de la santé et des services aux personnes.

Les principaux métiers des services à l'économie en Caux vallée de Seine

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Conducteurs routiers	416	10,0	2
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	342	8,3	1
Agents d'entretien de locaux	250	6,0	65
Autres ouvriers non qualifiés	155	3,7	25
Techniciens experts	136	3,3	10
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	131	3,2	5
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors justice)	122	3,0	26
Employés de la Poste et des télécommunications	115	2,8	82
Ouvriers non qualifiés de la métallerie, serrurerie, montage	114	2,8	3
Secrétaires, bureautiques et assimilés	109	2,6	100
Agents de sécurité et de surveillance	98	2,4	14
Techniciens des services administratifs	85	2,0	62
Conducteurs de transport en commun sur route	81	2,0	10
Agents administratifs divers	76	1,8	61
Employés de la comptabilité	72	1,7	93
Conducteurs et livreurs sur courte distance	71	1,7	10
Agents administratifs de transports	64	1,5	76
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	61	1,5	8
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	57	1,4	7
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	53	1,3	0
Autres métiers	1 535	37,1	60
Ensemble	**4 142**	**100**	**27**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

On constate dans le secteur des services à l'économie un fort marquage des genres selon les métiers (2% de femmes chez les conducteurs routiers, 1% de femmes chez les ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention, aucun homme en secrétariat, 7% d'hommes chez les employés de la comptabilité).

Structure de l'emploi par type de contrat

% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
71,1	4,8	20,2	0,9	100	11,7

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Dans le secteur des services à l'économie, l'emploi stable ne représente que 70%. Ce qui s'explique par le nombre important d'emplois d'intérimaires (20% autres salariés). Dans le secteur des services à l'économie un emploi sur dix est à temps partiel.

L'enjeu du renouvellement des effectifs

En Caux vallée de Seine, on estime à 820 le nombre de départs en retraite potentiels à l'horizon 2020 dans le secteur des services à l'économie. Le renouvellement de ces effectifs constitue un potentiel d'embauche sur le territoire. Le renouvellement de ces effectifs sera majoritairement fonction du dynamisme économique des donneurs d'ordre industriels. Mais comme nous l'avons vu précédemment, les prévisions ne sont pas favorables. Par ailleurs, de plus en plus de marchés des grands groupes industriels s'ouvrent à l'Europe, la concurrence internationale devenant parfois difficile pour les activités implantées localement.
Le maintien de l'emploi et le développement de l'emploi dans les entreprises de ce secteur en Caux vallée de Seine sera également lié à leur capacité à diversifier leur portefeuille clients au-delà du territoire. Mais cette ouverture sur des nouveaux clients peut se traduire à terme par des délocalisations de certaines activités et des emplois, qui se rapprocheront de leurs clients principaux.

Effectifs seniors par secteur d'activité

SECTEURS	EFFECTIFS DE 50 ANS ET PLUS	PART DANS L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS
Transports terrestres et transport par conduites	182	25%
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	132	23%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	128	29%
Activités des agences de travail temporaire	113	12%
Entreposage et services auxiliaires des transports	69	15%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	53	19%
Activités juridiques et comptables	43	31%
Activités de poste et de courrier	39	25%
Total services à l'économie	**820**	**20%**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail — Unités : nombre, %

Dans le secteur des services à l'économie, les principaux métiers concernés par des départs en retraite significatifs dans les 10 prochaines années sont les conducteurs routiers et les agents d'entretien de locaux avec respectivement 101 et 66 départs prévus. Notons que tous secteurs confondus, le métier d'agent d'entretien de locaux est celui qui connaîtra le plus grand nombre de départs en retraite dans les 10 prochaines années à l'échelle de la CVS (270 départs pour fin de carrières).

Effectifs seniors par métiers

MÉTIERS	EFFECTIFS DE 50 ANS ET PLUS	PART DANS L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS
Conducteurs routiers	101	24
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	35	10
Agents d'entretien de locaux	66	26
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	38	25
Techniciens experts	29	21
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	34	28
Conducteurs de transport en commun sur route	29	36
Total services à l'économie	**820**	**20%**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail — Unités : nombre, %

ZOOM
sur le groupe de travail
« Industrie et services à l'économie »
5 avril 2013 – Lillebonne

Retrouvez ci-dessous quelques interventions des participants

Mme GUEGADEN LEFORT,
Chargée des relations publiques, ExxonMobil
En 2012, ExxonMobil NDG a recruté 66 CDI, 88 CDD et 53 apprentis. En 2013, le rythme restera soutenu pour compenser les départs à la retraite et répondre aux besoins de développement du groupe dans le monde (ingénieurs).
Pas de recrutement en dessous de bac + 2. Nous recrutons principalement sur les métiers de la maintenance et de la production- pas de recrutement sur les fonctions supports (administratif…).
On recrute sur des créneaux généralistes et on développe en interne les compétences des salariés. Evolution interne importante, passerelles entre les métiers.

M. BRULIN,
URI CFDT Haute-Normandie
Région Normandie : nucléaire, pétrochimie, éolien – première région de France sur l'industrie de l'énergie. Il y a une carte à jouer sur la formation dans ces secteurs.
Une culture de la sécurité industrielle à valoriser et à développer.

M. COTTARD,
Institut de Soudure
L'institut est dans une phase de développement et recrute en contrôle et en inspection. Métiers de l'inspection, métiers en tension et dans le même temps, manque de financements pour la formation avec des entreprises qui ont du mal à recruter.

M. AUPAIX,
Chambre des Métiers et de l'Artisanat 76
Peu de visibilité sur l'activité. La GRH n'est pas une priorité pour les artisans.
Concernant la sous-traitance industrielle d'entreprises artisanales on constate une relation de dépendance vis-à-vis des donneurs d'ordre. Il faudrait passer de la sous-traitance à la co-traitance mais aussi éviter la dépendance à un seul donneur d'ordre.

M. LEPELTIER,
UIC Normandie
Pour la chimie le niveau des recrutements s'élève. Niveau bac +2 et +.
Recrutement à un niveau donné et formation en interne aux spécificités de l'activité.
Développement de la chimie verte, avec des besoins en compétences spécifiques.
Recrutement sur des fonctions de production et de maintenance essentiellement.

M. AUBERVILLE,
Proviseur, Lycée Pierre de Coubertin - Bolbec
Pas de BTS dans notre établissement– nous ne sommes pas maîtres de la carte des formations. Les formations existantes au niveau régional niveau bac +2 font juste le plein. Pas de vivier pour en ouvrir de nouvelles. Par ailleurs les Bac pro que nous formons s'insèrent bien sur le marché du travail.

Mme GILBERT d'HALLUIN
Directrice de la Mission locale du Pays de Caux vallée de Seine
700 nouveaux jeunes accueillis chaque année à la Mission locale. 25% ont des demandes dans les métiers de l'industrie. Une majorité des jeunes commencent dans le secteur à travers des contrats d'intérim, des CDD, des contrats précaires.

Mme TABOURET,
Veolia Eau
Départs en retraite = réorganisation. Tous les départs ne sont pas remplacés, légère compression des effectifs. Pour favoriser les transitions on met en place le compagnonnage en interne.

M. BRULIN,
URI CFDT Haute-Normandie
On a du mal à avoir des informations sur les prévisions GPEC dans les entreprises même dans le cadre des accords GPEC – peu de vision sur la stratégie des entreprises.
La question du remplacement des départs en retraite varie selon les entreprises, les profils.
Dans le secteur de la pétrochimie et du raffinage on est quand même plus sur des tendances au non remplacement des départs.

M. CHOULANT,
FCE-CFDT
Les principaux donneurs d'ordre du territoire ont connu et connaissent encore dans une moindre mesure des difficultés de recrutement. Les métiers de la production et de la maintenance continuent à recruter. Dans ce contexte comment mieux travailler à l'insertion professionnelle des jeunes du territoire ?
En termes d'offre de formation il y a le Lycée de Bolbec qui forme aux métiers de l'industrie – mais s'arrête au niveau bac – pour des raisons financières toutes les familles n'ont pas les moyens d'accompagner la poursuite d'étude.

M. ANNETTA,
Vice-président de la Communauté de communes Caux vallée de Seine,
Maire de La Frénaye
L'enjeu du transfert des savoirs c'est maintenir de la compétitivité au niveau local.

Mme IDESHEIM,
OPCALIA Normandie
Sur la base des informations collectées auprès de nos adhérents au niveau régional, on constate une baisse de la masse salariale, notamment dans l'industrie. Dans un contexte tendu les entreprises sont de plus en plus prudentes et exigeantes pour leurs recrutements. Elles ont des nouvelles attentes avec des recrutements sur le potentiel.
On incite les entreprises dans le cadre de remplacements de départs à ne pas rechercher des clones mais vraiment à jouer la carte de la formation.

M. VALLETTE
CGT Lillebonne
Les métiers à bas niveau de qualification existent toujours dans l'industrie. Ils ont été externalisés à des entreprises sous-traitantes (protection sociale, conditions de travail moins avantageuses). Les besoins existent toujours même si les grands groupes n'en recrutent plus. Il y a des créations de postes mais on sait que dans l'industrie cela ne couvre pas les départs.

M. LEPELTIER,
UIC Normandie
On a peu de visibilité en tant que branche professionnelle sur la gestion des départs en retraite– il s'agit de questions relatives à la stratégie des entreprises.
Peu de visibilité des entreprises du secteur au regard des incertitudes sur l'activité.

M. CATTREUX,
Caux Seine Développement
Une des inquiétudes en matière d'anticipation des besoins en compétences concerne les nouvelles réglementations. Comment s'adapter aux nouvelles réglementations notamment environnementales ?

Le regard de l'économiste

Morgane Chevé,
Professeur des universités en Sciences Économiques à l'Université du Havre

Les témoignages des différents acteurs laissent entrevoir le fonctionnement du marché du travail du secteur industriel comme un marché dual, segmenté en deux sous-secteurs présentant des caractéristiques et des enjeux différents. Si les perspectives offertes dans le secteur formé par les grands groupes industriels implantés sur le territoire peuvent être considérées comme défavorables au territoire à moyen terme, il semble néanmoins possible de compter sur le tissu industriel local composé de petites et moyennes entreprises pour dynamiser ce secteur.

Le marché du travail industriel historique est constitué des grandes entreprises du secteur, essentiellement dans le domaine du raffinage et de la chimie / pétrochimie. Ces entreprises ont une envergure nationale, voire pour la plupart d'entre elles internationale et leur activité n'entretient pas de lien direct avec le territoire. Leurs politiques de recrutements sont impactées par des facteurs internationaux, tels que l'évolution des technologies (par exemple, le développement des énergies fossiles non conventionnelles), l'évolution de la conjoncture ou de la demande mondiale. Les exercices de prospectives sur ces différents éléments laissent entrevoir des perspectives peu favorables au niveau du territoire de la CVS et un risque réel de déclin de l'activité de ces entreprises au profit de nouveaux sites de production vraisemblablement hors du continent européen. Si ces groupes industriels continuent pour le moment à recruter, il s'agit essentiellement de remplacer une partie des départs à la retraite, mais il n'est pas envisagé de croissance de l'emploi sur le territoire dans les années à venir.

Au cours des années, les évolutions organisationnelles de ces grands groupes industriels les ont conduits à externaliser une part de plus en plus importante de leur activité. Aujourd'hui seules les activités stratégiques (maintenance) ou liées à leur cœur de métier (production) se traduisent par des recrutements de main d'œuvre propre. Les autres activités sont soit déléguées à des entreprises sous-traitantes, soit assurées en recourant à de la main d'œuvre intérimaire. Les recrutements réalisés par ces grandes entreprises portent actuellement essentiellement sur des profils de salariés diplômés (de niveau Bac+2 au niveau ingénieur) alors même que la population du territoire possède généralement un niveau de qualification inférieur. Cette situation contribue encore plus à éloigner ces entreprises des enjeux liés à la formation sur le territoire de la CVS dans la mesure où leur bassin de recrutement est bien plus vaste. Cela semble confirmé par l'analyse des flux de mobilité domicile-travail entre la CVS et les territoires voisins.
Pourtant les travailleurs de niveau BAC ne semblent pas réellement souffrir de cette situation et s'intègrent pour l'instant plutôt bien dans le secteur industriel. Cependant sur ce marché les employeurs sont essentiellement les PME / PMI / TPE et artisans qui travaillent en sous-traitance pour les grands groupes industriels avec lesquels ils entretiennent une très forte dépendance tant économique que technologique. Il s'agit donc d'un marché fragile qui subit intégralement les risques liés aux décisions stratégiques des groupes industriels.

Les acteurs de ce secteur semblent conscients de leur vulnérabilité et de la nécessité pour eux d'innover pour réduire cette dépendance et s'adapter aux changements prévisibles dans l'activité industrielle du territoire. Plusieurs types d'innovations peuvent être envisagés :

- Technologiques. Les entreprises de ce secteur, même si elles sont de taille modeste, doivent avoir la possibilité d'investir dans la Recherche et le Développement pour pérenniser, renforcer ou développer leurs savoir-faire en les faisant évoluer au rythme des innovations technologiques.

- Organisationnelles. Les entreprises sous-traitantes souhaiteraient faire évoluer leurs relations avec les donneurs d'ordre dans le sens de relations plus partenariales. Elles évoquent le passage possible à une forme de co-traitance en lieu et place de la sous-traitance actuelle. Une autre voie peut être également de développer les partenariats et les collaborations entre les entreprises sous-traitantes. Des exemples de ces différentes formes de gouvernance reposant sur une plus grande responsabilité sociale des entreprises existent dans d'autres pays et pourraient servir de source d'inspiration (par exemple en Allemagne ou au Canada pour la

co-traitance ou le développement de structures coopératives, ou en Italie pour les districts industriels).

- Sectorielles. Il s'agit de miser sur des secteurs ou des filières à fort potentiel de développement et susceptibles de trouver une place naturelle sur le territoire en raison de la disponibilité de ses ressources (technologies, savoir-faire, main d'œuvre, ressources naturelles, etc.). Le Grenelle de l'environnement a identifié un certain nombre de secteurs clés pour une « croissance verte ». De même les changements dans les modes de consommation induits par la recherche d'un développement durable peuvent offrir des opportunités pour les activités industrielles du territoire. On pense notamment à l'évolution du mix énergétique dans le sens d'une plus grande part dévolue aux énergies renouvelables ou à l'évolution du secteur de la chimie vers le développement d'une « chimie verte » plus respectueuse de l'environnement. Ainsi, en croisant ces évolutions globales avec les caractéristiques du territoire on peut imaginer des opportunités de reconversion dans des filières telles que l'éolien, l'éolien off shore, la protection de l'environnement, la sécurité industrielle, le transport et la logistique (notamment dans le domaine fluvial), ou dans d'autres secteurs non encore identifiés comme porteurs par les acteurs.
De telles évolutions nécessiteront l'implication de tous les partenaires à l'échelle du territoire, voire même au-delà, au niveau régional.

- Les acteurs de la formation. S'il convient de continuer à former dans la perspective du remplacement des départs à la retraite dans les métiers traditionnels du territoire, il sera important de faire évoluer l'offre de formation pour tenir compte des besoins spécifiques des nouvelles filières qui sont amenées à se développer. Les entreprises, quelle que soit leur taille, devront également intensifier leur implication dans la formation (formation continue, alternance, stages, etc.).

- Les entreprises. Les entreprises de la sous-traitance doivent parvenir à prendre suffisamment d'importance en taille et en spécificité technologique pour devenir autonomes et construire des réseaux. On peut espérer que les grands groupes industriels sauront accompagner et soutenir cette évolution dont ils ne peuvent que bénéficier, directement ou indirectement.

- Les pouvoirs publics. Par la définition des différents plans stratégiques de développement territoriaux et les mesures qui en découlent, les pouvoirs publics devront impulser, accompagner, soutenir les initiatives individuelles.

En conclusion, il nous semble que la dynamique instaurée par la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à l'échelle territoriale peut constituer un facteur positif pour la prise de conscience des mutations nécessaires du secteur industriel et des mesures d'accompagnement que les différents acteurs devront mettre en œuvre pour en garantir le succès. L'enjeu est la pérennisation d'une activité industrielle et des emplois qui lui sont liés sur le territoire de la CVS.



CHIFFRES CLÉS CONSTRUCTION*

2 231
emplois directs
(hors intérim)

- 289
emplois
entre 1975 et 2009

434
départs en retraite
à l'horizon 2020

33
créations
d'établissements
en 2011

8,5%
des emplois
du territoire

Augmentation de 20%
de l'emploi salarié entre 2007 et 2011

* Source : Insee

LA CONSTRUCTION

Le secteur de la construction emploie 2 231 personnes en Caux vallée de Seine soit 8,5% de l'emploi du territoire. On dénombre près de 300 établissements dans ce secteur d'activité. En Caux vallée de Seine, 85% des emplois du secteur de la construction relèvent des travaux de construction spécialisés.

LE POIDS DES SECTEURS

SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Construction de bâtiments	20	1541
Génie civil	9	166
Travaux de construction spécialisés	266	1911
ENSEMBLE DE LA CONSTRUCTION	**295**	**2 231**
PART DE LA CONSTRUCTION DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**8,1**	**8,5**

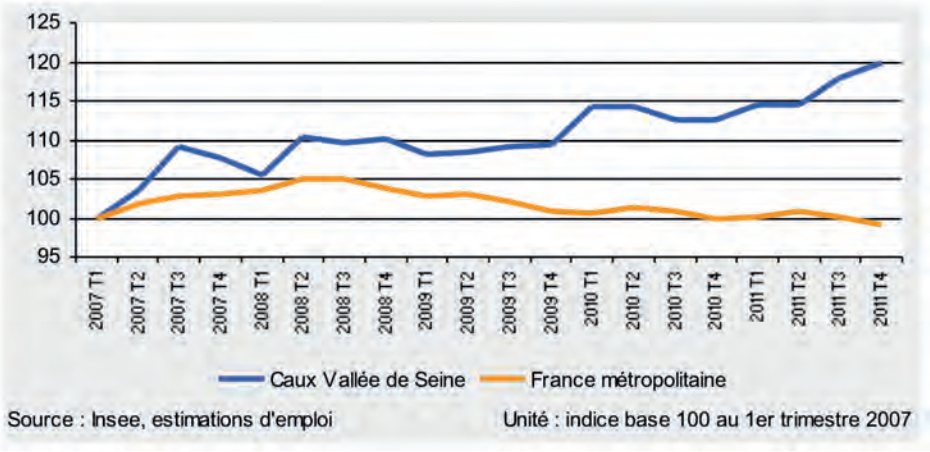
Source : Insee, Clap au 31/12/2010 et recensement de population 2009 - exploitation complémentaire au lieu de travail

La construction a perdu près de 300 emplois entre 1975 et 2009

Entre 1975 et 2009 la construction présente un solde net (entre les créations et les destructions d'emploi) de - 289 emplois.

Un dynamisme de la construction en Caux vallée de Seine entre 2007 et 2012

Évolution de l'emploi salarié de la construction entre 2007 et 2012



Comme le montre le graphique ci-dessus, l'emploi dans la construction a progressé de 20% entre janvier 2007 et janvier 2012. Cette progression diffère de la tendance nationale de l'emploi dans ce secteur. En effet, au niveau national l'emploi dans la construction baisse de manière continue depuis le troisième trimestre 2008. Il faut cependant rester prudent sur ce dynamisme, sachant que l'année 2012 (qui n'apparaît pas sur le graphique ci-dessus) a connu une forte baisse de l'emploi dans la construction au niveau régional.

Les principaux employeurs de la construction en Caux vallée de Seine

RAISON SOCIALE	ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
SOCIÉTÉ DE TRAVAUX D'ISOLATION (TRAVISOL)	Travaux de construction spécialisés	Notre-Dame-de-Gravenchon	163
CEGELEC NORD OUEST	Travaux de construction spécialisés	Notre-Dame-de-Gravenchon	156
SIOM	Travaux de construction spécialisés	Lillebonne	108
TRAVAUX PUBLICS TINEL	Travaux de construction spécialisés	Bolbec	102
ENTREPRISE PHILIPPE LASSARAT	Travaux de construction spécialisés	Notre-Dame-de-Gravenchon	99
ETDE	Travaux de construction spécialisés	Notre-Dame-de-Gravenchon	92
SA FICEP	Travaux de construction spécialisés	Notre-Dame-de-Gravenchon	72
EUROVIA HAUTE NORMANDIE	Travaux de construction spécialisés	Lillebonne	70
SOCIÉTÉ PROVENÇALE ISOLATION ÉCHAFAUDAGES (SOPROVISE)	Travaux de construction spécialisés	Gruchet-le-Valasse	56
CALORIFUGE INDUSTRIEL DE NORMANDIE (CIN)	Travaux de construction spécialisés	Lillebonne	51

Source : Insee, Clap au 31/12/2010

Les principaux métiers de la construction en Caux vallée de Seine

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	162	7,3	2
Maçons	157	7,0	4
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	154	6,9	0
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	135	6,1	3
Électriciens du bâtiment	119	5,3	0
Chefs de chantiers, conducteurs de travaux (non cadres)	115	5,2	0
Plombiers, chauffagistes	101	4,5	4
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	86	3,9	0
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	82	3,7	0
Conducteurs d'engins du bâtiment	78	3,5	0
Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	78	3,5	0
Charpentiers (métal)	72	3,2	0
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	68	3,0	0
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	65	2,9	23
Couvreurs	56	2,5	0
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	52	2,3	0
Autres métiers	651	29,2	29
Ensemble	**2 231**	**100**	**1**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Les femmes sont totalement absentes de nombreux métiers de la construction en Caux vallée de Seine. Elles sont présentes de manière significative (23% des effectifs) sur des métiers de chargés d'étude.

Structure de l'emploi par type de contrat

% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
78,3	3,6	7,7	10,4	100	4,7

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Dans le secteur de la construction l'emploi stable représente 78% des effectifs. un emploi sur dix est un emploi de chef d'entreprise ou de personne à son compte. Les temps partiels concernent moins de 5% des effectifs.

L'enjeu du renouvellement des effectifs

Effectifs par âge et par secteur d'activité

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
SECTEURS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Construction de bâtiments	154	66	58	30	43	38	19
Génie civil	166	19	102	45	11	61	27
Travaux de construction spécialisés	1 911	579	973	359	30	51	19
Ensemble	**2 231**	**664**	**1 133**	**434**	**30**	**51**	**19**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail — Unités : nombre, %

Avec en moyenne 19% de salariés de 50 ans et plus, le secteur de la construction ne va pas être particulièrement touché par la problématique du renouvellement des départs en retraite. Au total, ce sont 434 personnes qui vont être amenées à prendre leur retraite dans les dix prochaines années à l'échelle de la CVS. Notons que le secteur de la construction embauche beaucoup de jeunes. En Caux vallée de Seine, les moins de 30 ans représentent près d'1/3 des effectifs de la construction quand les seniors n'en représentent que 19%. La construction reste un secteur qui a recours à de la main d'œuvre peu ou pas qualifiée. Par ailleurs le recours à l'emploi intérimaire et à l'apprentissage est répandu dans ce secteur.

Effectifs par âge et par métiers

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
MÉTIERS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	82	19	29	34	23	35	41
Maçons	157	51	74	32	33	47	20
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	154	37	89	28	24	58	18
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	52	1	26	25	2	50	48
Plombiers, chauffagistes	101	12	64	25	12	63	25
Autres métiers	1 685	544	851	290	32	51	17
Ensemble	**2 231**	**664**	**1 133**	**434**	**30**	**51**	**19**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail — Unités : nombre, %

Certains métiers pourraient être confrontés à des problématiques de renouvellement des effectifs. En effet, 41% des ouvriers qualifiés des travaux publics et 48% des ingénieurs et chefs de chantiers ont plus de 50 ans. Dans un secteur où les indépendants sont nombreux (un emploi sur dix) se posera également la question de la transmission et des reprises d'entreprises.

ZOOM
sur le groupe de travail
« Construction-bâtiment »
4 avril 2013 – Lillebonne

Retrouvez ci-dessous
quelques interventions des participants

M. Mouric,
Entreprise Cahagne Construction

▪ *Jusqu'à 2006 on avait du mal à trouver des jeunes. Un gros travail a été fait pour promouvoir les métiers du bâtiment et depuis c'est un peu mieux.*

▪ *Il faut axer sur les plus de 25 ans : difficultés de faire de la formation professionnelle continue avec des jeunes de plus de 25 ans qui n'ont pas de formation dans le bâtiment, qui ont appris sur le tas à travers des missions en intérim notamment.*

▪ *Les métiers du bâtiment de demain auront besoin de s'adapter à des nouvelles organisations, notamment les groupements de petites entreprises. La création de GIE nous permettrait de constituer des équipes en capacité de répondre à des marchés plus importants.*

▪ *Il n'y a pas de GEIQ BTP sur la CVS, c'est Le Havre ou Rouen. C'est une bonne solution, mais pas suffisante. Il faut qu'il soit sur le terrain et qu'il y ait des candidats. Localement il y a matière à faire des choses pour trouver des candidats.*

▪ *Nous envisageons de renouveler les départs en retraite. Les remplacements poste pour poste sont parfois difficiles, exemple sur un poste de chef d'équipe. Chaque renouvellement est l'occasion de favoriser des promotions internes. Nous avons eu 5 départs en retraite dans les dernières années. Les embauches permettent également d'adapter les compétences de l'entreprise aux nouvelles exigences du marché.*

M. Lebreton,
CGT Lillebonne

Les entreprises ont tendance à répartir l'activité entre les salariés lors d'un départ en retraite plutôt que de remplacer. Dans ce secteur, se pose également de manière accrue la question de la pénibilité et des fins de carrières.

M. Simon,
Mission locale

▪ *Il y a un engouement pour les énergies nouvelles, la construction bois. Il s'avère que cela concerne plus des spécialisations pour les professionnels du secteur déjà en poste que des jeunes qui voudraient se lancer dans le métier.*

▪ *Le bâtiment est le 2ème secteur qui permet l'insertion des jeunes de la Mission Locale (80 en 2012 mais seulement 2 femmes). Opération : 1 jeune/1 métier dans le bâtiment – notamment en apprentissage. On favorise au maximum les immersions en entreprise.*

De la demande sur le métier de couvreur mais peu attractif pour les jeunes. On travaille avec les fédérations, FFB-CAPEB.

M. Bardel,
Entreprise Bardel

▪ *Nous travaillons déjà sur des chantiers accessibilité, nous sommes aussi intéressés par le label Handibat .*

▪ *Départ en retraite d'un menuisier charpentier en 2008 que nous avons remplacé. Pour les salariés actuels on est tous dans la cinquantaine et cela pourra poser un problème. Mais avant d'anticiper à long terme on essaye déjà de remplir les carnets de commande pour assurer le court terme.*

M. AUPAIX,
Chambre des Métiers et de l'Artisanat 76

▪ *Enjeux autour du thermique, des travaux d'économie d'énergie, et de l'adaptabilité des logements aux personnes à mobilité réduite. Il ne s'agit pas tant de nouveaux métiers, sinon de métiers existants auxquels s'ajoutent de nouvelles compétences techniques.*

▪ *Difficultés pour former les plus de 25 ans.*

▪ *Attente importante pour l'entrée en formation notamment installateurs chauffagistes.*

▪ *Beaucoup de métiers en tension dans le bâtiment, notamment dans le gros œuvre (couvreurs). Pas de tension sur les métiers de la peinture.*

Tendance observée vers de plus en plus de technicité.

▪ *La priorité pour les entreprises reste le commercial et le technique. Les entreprises artisanales ont du mal à anticiper.*

Pour les salariés qui partent en retraite : remplacement poste pour poste mais principalement avec des réorganisations.

▪ *Concernant les chefs d'entreprise qui vont partir en retraite, cela représente un risque pour la continuité de l'activité, cela dépend de la taille des entreprises.*

M. Delaune, vice-président Communauté de communes Caux vallée de Seine

Dans les marchés publics du BTP on voit arriver un nombre d'offres de plus en plus important de grosses sociétés sur des petits marchés (BTP – bois - gros œuvre) C'est un fait notable depuis 1 an et que nous n'avions pas l'habitude de voir avant.

Le regard de l'économiste

Sylvain Baumann,
Maître de conférences en sciences économiques à l'Université du Havre

Cette table ronde, axée sur le secteur du bâtiment et de la construction, s'est déroulée en trois temps. Tout d'abord, M. Jérôme FOLLIN nous a présenté les points clés en ce qui concerne ce secteur. Pour rappel, il représente 8.5% des emplois du territoire CVS, soit plus de 2 000 emplois. Il s'agit de 300 entreprises dont la majorité est axée sur les travaux de construction spécialisés (TRAVISOL, CEGELEC NORD EST ou encore Travaux Publics TINEL).

À la suite de cette présentation, les tours de table nous ont permis de souligner les enjeux fondamentaux dans ce secteur. À partir des remarques et analyses, trois domaines, plus ou moins interconnectés, ont retenu mon attention : la formation, le fonctionnement de ce secteur, et une dimension temporelle, où j'évoquerai principalement les départs en retraite.

Le fonctionnement du secteur du bâtiment et de la construction :

Entre 2007 et 2011, on a pu constater un regain d'activité en Caux vallée de Seine, un véritable dynamisme de la construction alors que dans le même temps, ce secteur perdait des emplois au niveau national. Cela n'a pas toujours été le cas si l'on regarde les données des décennies précédentes.

Une des explications provient des financements publics. Au niveau de la région, le gel des subventions de l'Etat en 2011 a eu un impact négatif sur ce secteur. Toutefois, les communes ont poursuivi leurs efforts d'investissement cette même année. Cela s'est ressenti sur le nombre de mises en chantier :

- Les logements ont connu une baisse de leur mise en chantier, que ce soient les logements individuels ou collectifs. Toutefois, les autorisations de permis de construire se sont accrues, laissant présager un regain d'activité.

- Les locaux : nous constatons une tendance inverse entre la Haute Normandie et la France Métropolitaine. Depuis la fin de l'année 2011, une augmentation de ces mises en chantier a eu lieu.

Bien entendu, la crise a eu et joue toujours un rôle néfaste aussi bien dans ce secteur que dans les autres. Néanmoins, les crédits d'impôt développement durable et l'éco-prêt à taux zéro ont permis de soutenir cette activité. Un particulier peut bénéficier du crédit d'impôt à condition que les matériaux soient achetés et posés par un professionnel. L'un des intervenants de la table ronde soulignait la difficulté pour les artisans, sachant que les grosses entreprises du BTP intervenaient également sur les petits marchés. L'une des solutions proposées est de former des coopératives.

Un deuxième point concerne le pourcentage de femmes au sein de ce secteur. Le secteur du bâtiment reste un bastion masculin. D'ailleurs, les femmes occupent souvent soit un poste administratif, soit des fonctions de chargées d'étude. Sur les chantiers, nous retrouvons essentiellement des hommes. Pourtant, avec l'arrivée de nouvelles machines, cela limite le poids des charges lourdes afin de faciliter leurs transports. La modernisation des métiers du BTP permet aujourd'hui de rendre le travail moins physique. Parmi les femmes travaillant sur les chantiers, nous avons l'impression que celles-ci sont chargées des travaux de finition.

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des femmes dans ce secteur, plusieurs accords ont été mis en place :

- Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé entre le BTP-CFA Haute Normandie et certaines organisations syndicales. Cet accord prévoit l'accès à la formation professionnelle et l'égalité d'accès, mais il porte une attention particulière lors du congé maternité et assure une bonne coordination entre activité professionnelle et responsabilité familiale.
- Accord régional pour développer l'accès des femmes aux métiers du bâtiment et des travaux publics en Haute Normandie, signé le 20 mai 2010.

Le dernier point concerne le renouvellement suite aux départs en retraite. Ce secteur devrait connaître un nombre assez important de départs en retraite d'ici 10 ans. Il faut donc une bonne anticipation des postes à renouveler. Cela passe donc par une offre de formation qui doit répondre aux attentes des employeurs, mais également par la promotion de ce secteur auprès des futurs actifs de la région.

La formation :
Le BTP-CFA Haute Normandie accueille près de 3 800 apprentis dans ses quatre centres de formation de Dieppe, d'Evreux, de Rouen et du Havre. Il existe donc des ressources non négligeables pour ce qui est de la main d'œuvre dans ce secteur. Cependant, certains intervenants ont souligné une baisse de la qualité des apprentis et la difficulté à former les plus de 25 ans. L'apprentissage du métier se fait sur le tas. Il faut une dizaine d'années pour former un « bon » maçon.

Il est à noter que les réglementations du gouvernement quant au développement durable ont un impact significatif en termes de formation. Les lois relatives au Grenelle de l'environnement ont pour objectif de définir un cap en faveur de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable. Concrètement, cela passe par la réduction de la consommation d'énergie, la réduction des émissions de gaz à effet de serre. De plus, tous les nouveaux bâtiments devront être à basse consommation et en 2020, ils devront être à énergie positive (Label BEPOS). Le renforcement des réglementations imposées par le Grenelle laisse supposer une évolution de certains métiers et des connaissances indispensables à acquérir (par exemple, l'installation de capteurs solaires sur les toitures). C'est là que la formation joue son rôle. L'innovation fait en sorte que la formation est nécessaire pour les apprentis mais également pour les salariés exerçant ce métier depuis plusieurs années. L'un des enjeux est de s'adapter aux mutations réglementaires dans ce secteur.

La dimension temporelle :
Comme nous l'avons dit précédemment, se pose la question du renouvellement de la main d'œuvre dans ce secteur. Trois scénarios ont été proposés aux intervenants : le non renouvellement, le renouvellement poste pour poste, ou une réorganisation. Nous constatons que les scénarios 2 et 3 ont été principalement choisis en ce qui concerne l'artisanat.
Les métiers de la construction sont de plus en plus techniques. Il est nécessaire de maîtriser les nouveaux matériaux. Ce n'est pas pour cette raison que de nouveaux métiers apparaissent dans ce secteur. Il s'agit de métiers déjà existants auxquels s'ajoutent de nouvelles compétences.



CHIFFRES CLÉS ACTION SOCIALE, SANTÉ, SERVICES AUX PERSONNES*

4 430
emplois directs
(hors intérim)

16,5%
des emplois
du territoire

1 123
départs en retraite
à l'horizon 2020

dont **476**
dans l'action sociale
sans hébergement

* Source : Insee

L'ACTION SOCIALE, LA SANTÉ ET LES SERVICES AUX PERSONNES

Le secteur de l'action sociale, de la santé et des services aux personnes se compose majoritairement d'employeurs publics et associatifs. Ce domaine d'activité représente 16,5% des emplois du territoire Caux vallée de Seine. Les activités liées à la santé emploient 1 200 personnes et l'action sociale sans hébergement 1 562 personnes parmi lesquelles les salariés des associations de services à la personne.
Ce domaine d'activité regroupe également les employeurs associatifs du secteur culturel, sportif et des loisirs (clubs de sport, MJC…).
Notons que les établissements médico-sociaux gérés directement par les communes ou le département ne sont pas pris en compte dans les chiffres présentés ici. Ils ont été pris en compte dans le secteur « Administration ».

LE POIDS DES SECTEURS

SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Activités pour la santé humaine	260	1 195
Hébergement médico-social et social	24	442
Action sociale sans hébergement	56	1562
Actions créatives, artistiques et de spectacles, bibliothèques, archives, musées et autres	50	80
Activités sportives, récréatives et de loisirs	64	141
Activités des organisations associatives	54	334
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	26	22
Autres services personnels	168	313
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	nd	162
Autre mise à disposition de ressources humaines (%)	13	79
ENSEMBLE DE L'ACTION SOCIALE, SANTÉ, SERVICES AUX PERSONNES	**715**	**4 330**
PART DE L'ACTION SOCIALE, SANTÉ, SAP DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**19,7**	**16,5**

Source : Insee, Clap au 31/12/2010 et recensement de population 2009 - exploitation complémentaire au lieu de travail

Les principaux employeurs du secteur santé, action sociale, services aux personnes en Caux vallée de Seine

RAISON SOCIALE	SECTEURS D'ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLÉE DE SEINE	Activités pour la santé humaine	Lillebonne	289
INSTITUTION MÉDICO-SOCIALE (IMS)	Hébergement médico-social et social	Bolbec	155
EHPAD	Hébergement médico-social et social	Bolbec	150
MAISON DE RETRAITE	Hébergement médico-social et social	Caudebec-en-Caux	130
ASSOCIATION DOMICILE EMPLOIS FAMILIAUX (ADEF)	Activités liées à l'emploi	Lillebonne	130
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL CAUX VALLÉE DE SEINE	Activités pour la santé humaine	Bolbec	120
INSTITUT DE COORDINATION DES INTER-VENTIONS DES AIDES À DOMICILE (ICIAD)	Actions sociales sans hébergement	Lillebonne	118
INSTITUTION MÉDICO-SOCIALE (IMS)	Actions sociales sans hébergement	Saint-Eustache-la-Forêt	107
EHPAD	Hébergement médico-social et social	Lillebonne	95
ASSOCIATION BOLBÉCAISE DU 3E AGE	Actions sociales sans hébergement	Bolbec	80

Source : Insee, Clap au 31/12/2010

Le principal employeur du territoire est le centre hospitalier intercommunal Caux vallée de Seine dont dépendent plusieurs établissements de soin et médico-sociaux à Lillebonne et Bolbec. Parmi les principaux employeurs on compte également les établissements d'accueil des personnes âgées (Ehpad de Bolbec, Maison de retraite de Caudebec en Caux, Ehpad de Lillebonne). Les 10 principaux établissements du territoire concentrent 1/3 des emplois du secteur. Les deux autres tiers dépendent ainsi de petites et moyennes structures et des indépendants (professions libérales, assistantes maternelles...).

Les principaux métiers du secteur santé, action sociale, services aux personnes en Caux vallée de Seine

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Assistantes maternelles	654	15,1	100
Aides à domicile et aides ménagères	546	12,6	100
Agents de services hospitaliers	357	8,2	97
Aides-soignants	274	6,3	99
Coiffeurs, Esthéticiens	213	4,9	94
Infirmiers	173	4,0	93
Employés de maison et personnels de ménage	158	3,6	98
Employés des services au public	128	3,0	96
Secrétaires, bureautiques et assimilés	117	2,7	100
Médecins	99	2,3	35
Educateurs spécialisés	96	2,2	48
Autres professionnels para-médicaux	84	1,9	58
Agents d'entretien de locaux	83	1,9	96
Professionnels de l'animation socioculturelle	69	1,6	74
Autres cadres B de la fonction publique	64	1,5	81
Agents administratifs divers	61	1,4	75
Professionnels de l'action sociale	56	1,3	71
Conducteurs de véhicules légers	53	1,2	75
Autres métiers	1 045	24,1	50
Ensemble	**4 330**	**100**	**82**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Le secteur regroupe une diversité de métiers. 18 métiers emploient plus de 50 personnes. Ces 18 métiers concentrent 3 emplois sur 4. Dans le domaine de la santé, de l'action sociale et des services aux personnes 8 emplois sur 10 sont occupés par des femmes. Cinq métiers emploient plus de 200 personnes : assistantes maternelles, aides à domicile, agents de services hospitaliers, aides-soignants, coiffeurs-esthéticiens. Ces 5 métiers concentrent 50% des emplois du secteur et emploient moins de 2% d'hommes.

Structure de l'emploi par type de contrat

% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
67,8	17,7	5,7	8,8	100	39

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

L'emploi dans le domaine de la santé, de l'action sociale et des services à la personne se caractérise par une proportion importante d'emplois en CDD (18%) et par une forte proportion d'emplois à temps partiel (39%).

L'enjeu du renouvellement des effectifs

Effectifs par âge et par secteur d'activité

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
SECTEURS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Activités pour la santé humaine	1 195	260	665	270	22	56	23
Hébergement médico-social et social	442	75	272	95	17	62	21
Action sociale sans hébergement	1 562	214	872	476	14	56	30
Actions créatives, artistiques et de spectacles, bibliothèques, archives, musées et autres	80	17	42	21	21	53	26
Activités sportives, récréatives et de loisirs	141	32	74	35	23	53	25
Activités des organisations associatives	334	65	184	85	19	55	25
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	22	0	19	3	0	86	14
Autres services personnels	313	90	169	54	29	54	17
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	162	7	91	64	4	56	40
Autre mise à disposition de ressources humaines	79	16	43	20	20	54	25
Ensemble	**4 330**	**776**	**2 431**	**1 123**	**18**	**56**	**26**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Le secteur de l'action sociale, de la santé et des services aux personnes présente un important potentiel d'emplois pour le territoire Caux vallée de Seine. En effet 1 emploi sur 4 dans le secteur est aujourd'hui occupé par des personnes qui auront pris leur retraite avant 2020 soit 1 123 personnes. De plus, au regard de l'évolution démographique du territoire qui devrait voir la population stagner et vieillir, les besoins sanitaires et sociaux vont se maintenir voire se développer. On peut prévoir des besoins en emplois en légère baisse pour la petite enfance et une augmentation très sensible de la dépendance.

Effectifs par âge et par métiers

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
MÉTIERS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Assistantes maternelles	645	43	389	212	7	61	32
Aides à domicile et aides ménagères	546	64	291	191	12	53	35
Agents de services hospitaliers	357	95	178	84	27	50	24
Médecins	99	0	53	46	0	53	46
Aides-soignants	274	56	173	45	20	63	16
Employés de maison et personnels de ménage	158	16	98	44	10	62	28
Coiffeurs, Esthéticiens	213	78	102	33	37	48	15
Agents d'entretien de locaux	83	7	45	31	8	54	37
Educateurs spécialisés	96	33	38	25	34	39	26
Autres métiers	1 850	384	1 054	412	21	57	22
Ensemble	**4 330**	**776**	**2 431**	**1 123**	**18**	**56**	**26**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

La santé et surtout l'action sociale figurent parmi les secteurs présentant les besoins de renouvellement des actifs les plus élevés. L'Insee estime à une centaine le nombre de départs en retraite chaque année. Les assistantes maternelles et les aides à domicile sont les premiers métiers concernés.

Au delà du renouvellement, les besoins en emplois d'aide à domicile devraient croître assez fortement avec l'augmentation programmée du nombre de personnes âgées dépendantes sur le territoire CVS.
Concernant l'offre de soin, le vieillissement de la population va également avoir un impact sur les besoins. Une étude de l'Insee conduite à l'échelle nationale indique que le nombre de recours aux médecins généralistes devrait augmenter de 20% entre 2010 et 2040.

ZOOM

sur le groupe de travail

« Action sociale, santé, services aux personnes »

15 mars 2013 – Lillebonne

Retrouvez ci-dessous
quelques interventions des participants

Elisabeth GUIRLET,
Directrice du CLIPS
Nous proposons une formation des aides à domicile : 70 personnes formées par an dans le cadre d'un conventionnement Région (titre professionnel assistantes de vie aux familles). Nous avons un taux de réussite de 90% mais l'insertion professionnelle est parfois difficile sur un secteur pourtant en tension (difficultés liées à la mobilité et difficultés sur le savoir être).

Françoise PATRY,
Mission locale
Nous avons une forte demande des jeunes sur les secteurs de la santé et des services à la personne, mais l'insertion n'est pas toujours facile notamment pour les hommes dans l'aide à domicile.

Michèle LESUEUR,
Lycée Pierre et Marie Curie – Bolbec
Le lycée forme dans le domaine des services à la personne niveau 5 et 4 – (CAP-Bac pro). On constate un problème de carte des formations et un problème de niveau : manque d'offre de formation de niveau Bac + 2 sur le territoire.

Corinne LEMETEIL,
GRETA de la région Havraise
Il y a des formations existantes, sur la région de Bolbec notamment, mais on constate des freins à la mobilité, des problèmes sur les savoirs êtres, des publics qui cumulent des difficultés.
Les employeurs font des efforts de formation en interne.

M. VALETTE,
CGT Lillebonne
Dans le secteur de l'aide à domicile : professionnalisation, évolution du métier. Le problème c'est que les employeurs du secteur ne répondent pas aux aspirations des employés de ce secteur : pénibilité, organisation du travail, mobilité... Il faut mieux considérer ce métier, mieux organiser le travail.

Jonathan ADAM,
Centre de Gestion Fonction publique territoriale 76
On dénombre 136 agents territoriaux dans le secteur santé /social en CVS dont 93 % de femmes. On constate des difficultés d'accès à ces métiers par voie de concours. Les postes de contractuels sont précaires.
35% de temps non complets sur ces métiers. En termes de prospective : l'âge moyen des agents est de 48 ans avec un pic de départs en retraite prévu en 2025.

Joël CLÉMENT,
Vice président CVS
Maire de St-Antoine-la-Forêt
Assistantes maternelles, aides à domicile : globalement des salariés isolés qui travaillent au domicile des usagers, il faut éviter l'isolement, favoriser les rencontres professionnelles entre intervenants.

Jean Paul CHOULANT,
CFDT
Nous constatons que les reconversions vers les métiers de la santé et du social sont difficiles notamment pour des personnes qui viennent de l'industrie.

Joël CLÉMENT,
Vice président CVS
Maire de St-Antoine-la-Forêt
Dans le domaine de la santé, il y a un risque pour le territoire grand Havre sur l'offre de soin. Difficultés de recrutement des secrétaires médicales, des aides ménagères et des aides à domicile. Est-ce le fait de l'offre ou des baisses de financement des structures qui recrutent ces profils ?

ZOOM (suite)
sur le groupe de travail
« Action sociale, santé, services aux personnes »
15 mars 2013 – Lillebonne

Marie-Pierre LESTRELIN,
IMS de Bolbec

▪ *Nous n'avons pas de difficultés de recrutement pour les agents, les aides soignantes ou les AMP. Par contre nous avons des difficultés à recruter sur les postes qualifiés médicaux et paramédicaux : médecins généralistes, médecins psychiatres... Dans les prochaines années nous prévoyons de créer 10 à 13 emplois d'aides soignants sans difficultés prévisibles de recrutement et avec une partie en promotion interne.*

▪ *Notre structure fonctionne uniquement avec du financement public et les budgets sont gelés. Nous envisageons de remplacer les départs en retraite avec des réorganisations en fonction des budgets alloués, mais aujourd'hui nous sommes déjà en service minimum en termes d'effectif. Par ailleurs nous manquons cruellement de médecins.*

▪ *L'IMS teste un équipement de télémédecine dans le cadre d'un suivi psychiatrique mais la mise en place est difficile. Les professionnels sont réticents. Malgré tout je pense que cela peut être une alternative à des déplacements parfois compliqués à mettre en place pour les patients.*

Joël CLÉMENT,
Vice président CVS
Maire de St-Antoine-la-Forêt

On ne pourra pas remplacer tous les médecins, d'où la nécessité de réorganiser l'offre de soin. Cela va avoir un impact sur la répartition des rôles entre les différents professionnels de santé. Cela va nécessiter une montée en compétences des autres catégories de métiers de la santé et de repenser les missions depuis l'aide à domicile jusqu'au médecin.

Aurélie PECOT,
AGEFOS PME

Les entreprises forment, mais quelle organisation pour l'entreprise pendant les périodes de formation des salariés ? Il faut maintenir les relations humaines usagers/intervenants.

Mme PINVIN,
Foyer St Onuphre

Dans le secteur associatif, on encourage les regroupements et la mutualisation des fonctions supports (administration, direction). La réorganisation de l'offre de soins et de services aux personnes apparaît comme indispensable pour faire face aux enjeux qui s'annoncent.

Jonathan ADAM,
Centre de Gestion Fonction publique territoriale 76

Il y a un effet d'incertitude sur les budgets. Il faudra faire différemment avec les mêmes moyens. La solution passera par la mutualisation et l'intercommunalité.

Bertrand BRULIN,
URI CFDT Haute-Normandie

Dans le secteur du social et de la santé les métiers sont en mutation, de nombreux métiers du secteur vont être amenés à se développer. Face aux réorganisations qui s'annoncent, il faut veiller à la qualité des emplois, à l'attractivité des emplois et travailler sur les statuts des nouveaux postes qui émergent.

Le regard de l'économiste

Arnaud Lemarchand,
Maître de Conférences en sciences économiques à l'université du Havre

La démarche GPEC, appliquée aux territoires, suppose que le territoire existe, qu'il soit reconnu par les « résidents » comme un cadre de leur action. Ce sentiment d'un « sort commun » n'est pas toujours déjà présent, la démarche peut concourir à le faire émerger et à modifier les perceptions et stratégies. Il peut en outre buter sur des obstacles, comme la prépondérance des accords de branche qui complique la mise en place d'une politique à cette échelle. Certes, la « Communauté de communes Caux vallée de Seine » forme un système reconnu par ces acteurs, depuis longtemps, mais essentiellement articulé autour de l'industrie. Pour le secteur concerné dans cette séance, sa reconnaissance participe de la montée globale des préoccupations autour du thème du « Care » dans la société.

Les enjeux sont multiples :
Tout d'abord selon la formule d'un des participants : il faut « penser par plateaux », le territoire n'est pas homogène, ni dans sa population, ni dans les contraintes de l'aide aux personnes. L'intermittence du travail implique aussi des déplacements, qui peuvent révéler des ruptures, des difficultés de circulations, des « trous structurels » dans le maillage du réseau. Les problèmes de formation des personnels, nécessitent des dispositifs pour financer cette formation, notamment pour les femmes en reprise d'activité. L'attention portée à la formation permet de mettre en lumière les compétences des personnels, cela devra passer aussi par la clarification de formules très floues comme les « savoir être ». Ces orientations font aussi remonter des questions parfois refoulées, comme l'illettrisme. Ces difficultés ont des aspects positifs : elles peuvent permettre d'améliorer la connaissance du territoire, ce qui est une condition nécessaire à sa construction, comme réalité.

La construction de la GPEC, dans la communauté de communes, relève bien sûr de l'action des pouvoirs publics, mais elle ne saurait se passer de l'implication des employeurs, des syndicats, et des usagers, notamment pour trouver des règles de financement des emplois, et d'aménagement des horaires et des rythmes. Le cadre de l'action, pour faire la « GPEC », doit être une coproduction. D'autant que l'intégration de plusieurs sites, ou la mutualisation intercommunale, vont nécessiter une négociation efficace.

Cette GPEC ne peut sans doute s'effectuer sans une prise en compte de la situation plus générale de l'emploi, dans ce système de villes. Beaucoup de personnes employées à temps partiel, sont des précaires, qui doivent assurer une mobilité intersectorielle. Le développement de l'intérim est à prévoir, il existe déjà dans le secteur hospitalier, et entraîne une mobilité des personnes, parfois sur des zones plus vastes que le territoire concerné.
Sous cet angle, il faut se garder de l'idée selon laquelle il n'y aurait pas de concurrence interrégionale et internationale, dans le secteur des aides à la personne ou à domicile. Les retraités peuvent partir, même les ménages disposant de ressources moyennes, vers des régions ou des pays mieux équipés (Maroc, Roumanie, Sénégal, etc.). La GPEC est donc d'autant plus urgente, qu'une catastrophe n'est pas à exclure, si l'offre du territoire n'est pas à la hauteur des évolutions prévisibles.
Enfin la piste de l'innovation technique est à envisager. Les progrès dans la domotique et dans l'assistance à distance (Télémédecine, etc). Il y a une connexion possible avec d'autres ressources du territoire.



CHIFFRES CLÉS ADMINISTRATION ET ENSEIGNEMENT*

3 450
emplois directs
(hors intérim)

13,2%
des emplois
du territoire

780
départs en retraite
à l'horizon 2020

dont **400**
dans l'administration

et **380**
dans l'enseignement

* Source : Insee

ADMINISTRATION (COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, SERVICES PUBLICS) ET ENSEIGNEMENT (1)

Ce domaine d'activité regroupe l'ensemble des établissements publics du territoire (communes, communauté de communes, services publics de d'emploi, syndicats mixtes…) hors fonction publique hospitalière ainsi que le secteur de l'enseignement qui regroupe les établissements scolaires, et les organismes de formation professionnelle.
L'administration emploie 1 669 personnes en Caux vallée de Seine et le secteur de l'enseignement 1 782 personnes.

LE POIDS DES SECTEURS

SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Administration publique et défense ; Sécurité sociale obligatoire	83	1 669
Enseignement	143	1 783
ENSEMBLE DE L'ADMINISTRATION ET ENSEIGNEMENT	**226**	**3 451**
PART DE L'ADMINISTRATION ET ENSEIGNEMENT DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**6,3**	**13,2**

Source : Insee, Clap au 31/12/2010 et recensement de population 2009 - exploitation complémentaire au lieu de travail

(1) Note sur le champ des activités : les établissements du secteur sanitaire et social (notamment les Centres communaux d'action sociale) et du secteur culturel sont pris en compte dans le secteur de l'action sociale, de la santé et des services aux personnes (autre table ronde).

Les principaux employeurs de l'administration et de l'enseignement en Caux vallée de Seine

RAISON SOCIALE	SECTEURS D'ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES CAUX VALLÉE DE SEINE	Administration publique et défense ; Sécurité sociale obligatoire	Lillebonne	345
COMMUNE DE LILLEBONNE	Administration publique et défense ; Sécurité sociale obligatoire	Lillebonne	208
COMMUNE DE BOLBEC	Administration publique et défense ; Sécurité sociale obligatoire	Bolbec	204
COMMUNE DE NOTRE-DAME-DE-GRAVENCHON	Administration publique et défense ; Sécurité sociale obligatoire	Notre-Dame-de-Gravenchon	186
LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE GUILLAUME LE CONQUÉRANT	Enseignement	Lillebonne	125
LYCÉE POLYVALENT PIERRE DE COUBERTIN	Enseignement	Bolbec	87
COLLÈGE PIERRE MENDÈS-FRANCE	Enseignement	Lillebonne	74
COLLÈGE RONCHEROLLES	Enseignement	Bolbec	71
COLLÈGE ALBERT CALMETTE	Enseignement	Notre-Dame-de-Gravenchon	62
LYCÉE PROFESSIONNEL PIERRE & MARIE CURIE	Enseignement	Bolbec	60

Source : Insee, Clap au 31/12/2010

Les principaux employeurs publics (hors Hôpital et la Poste) sont la Communauté de communes, les communes urbaines (Bolbec, Lillebonne, Notre-Dame-de-Gravenchon) et les établissements scolaires publics du territoire (3 collèges et 3 lycées).

Les principaux métiers de l'administration et de l'enseignement en Caux vallée de Seine

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Professeurs du secondaire	545	15,8	57
Employés des services publics	497	14,4	83
Agents d'entretien de locaux	470	13,6	86
Professeurs des écoles	381	11,0	88
Autres cadres B de la fonction publique	202	5,8	78
Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés	132	3,8	60
Agents de sécurité et de l'ordre public	79	2,3	25
Formateurs	77	2,2	66
Surveillants d'établissements scolaires	72	2,1	89
Ouvriers non qualifiés de travaux publics, du béton et de l'extraction	51	1,5	82
Assistantes maternelles	51	1,5	94
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	50	1,5	58
Autres métiers	844	24,5	57
Ensemble	**3 451**	**100**	**71**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Dans la fonction publique territoriale, les métiers sont variés. On retrouve parmi les principaux métiers les employés administratifs (500), les agents d'entretien de locaux (470), les cadres B (202), et les cadres de la fonction publique (132).
Dans l'enseignement les principaux métiers sont : professeurs du primaire et du secondaire (1 000), les formateurs (77), et les surveillants d'établissements scolaires (72).
L'emploi public en Caux vallée de Seine est très féminisé. En moyenne 7 emplois sur 10 sont occupés par des femmes.

Structure de l'emploi par type de contrat

SECTEURS	% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
ADMINISTRATION	83,2	13,6	3,0	0,2	100,0	25,9
ENSEIGNEMENT	78,8	12,7	7,2	1,3	100,0	21,0
ENSEMBLE	**80,9**	**13,1**	**5,2**	**0,8**	**100,0**	**23,4**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail

Dans ce domaine d'activité, qu'il s'agisse de l'enseignement ou de l'administration le nombre de postes en CDD représente autour de 13% de l'emploi. La part des emplois à temps partiel est relativement importante, 1 emploi sur 4 dans l'administration et 1 emploi sur 5 dans l'enseignement. Notons que dans le secteur de l'enseignement, les professeurs peuvent cumuler plusieurs temps partiels dans différents établissements et ainsi être à temps complet.

L'enjeu du renouvellement des effectifs

Effectifs par âge et par secteur d'activité

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
SECTEURS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Administration publique et défense ; Sécurité sociale obligatoire	1 669	238	1 032	339	14	62	24
Enseignement	1 782	333	1 069	380	19	0	21
Ensemble	**3 451**	**571**	**2 101**	**779**	**17**	**61**	**23**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Dans l'enseignement le taux de salariés seniors est de 20% soit 1 salarié sur 5. Ce taux correspond à un renouvellement normal des effectifs. On estime à 380 le nombre de départs en retraite dans les dix prochaines années dans le secteur de l'enseignement en Caux vallée de Seine.
Dans l'administration en Caux vallée de Seine, 1 emploi sur 5 est occupé par une personne de plus de 50 ans. Dans ce secteur 400 personnes vont être amenées à prendre leur retraite dans les 10 prochaines années.
L'administration publique et l'enseignement représenteraient plus d'un dixième de l'ensemble des besoins de renouvellement des actifs en Caux vallée de Seine. L'Insee estime à une centaine le nombre de départs en retraite annuels dans les 10 prochaines années.

Effectifs par âge et par métiers

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
MÉTIERS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Professeurs du secondaire	545	55	344	146	10	63	27
Employés des services publics	497	94	309	94	19	62	19
Agents d'entretien de locaux	470	57	285	128	12	61	27
Professeurs des écoles	381	63	243	75	17	64	20
Autres cadres B de la fonction publique	202	21	124	57	10	61	28
Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés	132	16	74	42	12	56	32
Autres métiers	1 225	265	722	237	22	59	19
Ensemble	**3 451**	**571**	**2 101**	**779**	**17**	**61**	**23**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Les besoins futurs en emploi dans l'administration et l'enseignement sont étroitement liés à l'évolution de la démographie du territoire. L'Insee estime des besoins en emplois un peu accrus dans l'enseignement secondaire, en légère baisse dans le primaire et pour la petite enfance, et une augmentation très sensible des besoins en emplois dans la prise en charge de la dépendance.

ZOOM
sur le groupe de travail « administration - enseignement »

5 avril 2013 – Lillebonne

Retrouvez ci-dessous
quelques interventions des participants

M. METOT,
Vice-président de la CVS, Maire de Bolbec
Nous avons des difficultés pour recruter des personnes spécialisées. A cela s'ajoute le fait qu'il est difficile de conserver certains jeunes qui vont privilégier un emploi dans une grande ville.

Mme MONIOT,
Directrice Pôle Organisation, ressources humaines et management, CVS
Nous avons des difficultés à recruter sur les métiers de l'urbanisme, sur les marchés publics. Beaucoup de candidats sur les métiers de la communication, de l'environnement et du développement durable. Sur les postes techniques, difficultés pour faire des passerelles privé/public car les grilles de salaire ne sont pas les mêmes.

Mme FOURNEAUX,
CDG 76
Pour les métiers qualifiés, le CDG a travaillé avec l'université de Rouen pour développer une licence professionnelle « administration générale » avec des options.

Mme MIRANDA TEODORO,
Secrétaire de Mairie, Caudebec en Caux
Il faut continuer à rendre un service de qualité aux habitants avec moins de moyens, moins d'agents, mais mieux formés. Il faut inciter les agents à la formation.

M. WEISS,
Président de la Communauté de communes, Maire de Notre-Dame-de-Gravenchon
La mutualisation de l'emploi dans les communes est difficile.
À NDG, parmi les créations d'emplois constatées au niveau de la commune, de nombreux existaient déjà, il ne s'agit pas de créations pures : municipalisation de services gérés par des associations (ex : maison de l'enfance, centre de loisirs).

Mme LAIGUILLON,
SGAR76
De nombreuses réformes de la fonction publique sont en cours et à venir. Quelle répartition des missions entre l'Etat et les collectivités territoriales ? Comment vont s'adapter les effectifs? Quelles passerelles entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale ?

M. BOISSEL,
Collège Pierre Mendès France – Lillebonne
Dans un collège il y a deux employeurs : collectivité territoriale et Education Nationale. Nous recrutons également en direct : des assistants pédagogiques, des assistants d'éducation, le plus souvent des postes précaires (1 an renouvelable). Peu de candidats locaux sur les postes d'assistants d'éducation, problème de la mobilité pour des candidats qui viendraient du Havre ou de Rouen. Féminisation importante dans l'enseignement, on aimerait avoir un peu plus d'hommes.

Mme FOURNEAUX,
CDG 76
Dans les grandes collectivités, difficultés à estimer précisément les dates des départs en retraite des agents.

Mme GILBERT d'HALLUIN,
Mission locale du Pays de Caux vallée de Seine
Il y a les cas des petites communes sans service RH pour lesquelles se fait ressentir un besoin d'accompagnement plus important notamment dans le cadre de mise en place d'emplois aidés.
Quelle mise en relation des petites communes, pour mutualiser des emplois d'avenir par exemple ?

M. LELOUARD,
Maire de St-Aubin-de-Crétot
Dans les petites communes, agents isolés, en relation directe avec le Maire. Comment mutualiser avec les autres petites communes ? Comment développer la formation pour ces agents isolés ? Quel accompagnement sur les nouvelles technologies pour les agents des petites communes : internet, dématérialisation des démarches administratives ?

Mme GIBERT-BENARROS,
DRH Ville de Lillebonne
Problèmes de sureffectifs ou sous-effectifs dans certains services. Plus globalement se pose la question du nombre d'agents par rapport au nombre d'habitants dans une commune. Quel est le bon équilibre ?

Mme TROUVAY,
Secrétaire de Mairie Saint Jean de Folleville
La réforme territoriale de 2010 a inauguré une longue période de transferts de compétences des communes vers l'intercommunalité, la poursuite de ce processus et l'ampleur des transferts à venir est source d'inquiétude pour les petites communes.

Mme GIBERT-BENARROS,
DRH Ville de Lillebonne
Difficulté à se projeter en matière de remplacement des départs en retraite : alternance politique, évolution de la réglementation, manque de stabilité.
Agents en situation précaire qui privilégient la poursuite d'activité au-delà de l'âge moyen de départ à la retraite.

Mme MONIOT,
Directrice Pôle Organisation, ressources humaines et management, CVS
Il est parfois difficile de se projeter dans un contexte d'évolution du périmètre des structures intercommunales (fusion des intercommunalités, mutualisation de services entre les communes). Dans les grosses structures, plus de métiers spécialisés. Et dans les petites structures plus de métiers polyvalents. Par ailleurs, on s'attend à une réduction des moyens des collectivités, mais on ne sait pas exactement dans quelle mesure. Cela aura nécessairement un impact sur nos choix en matière de renouvellement des départs en retraite.

M. METOT,
Vice-président de la Communauté de communes, Maire de Bolbec :
Le remplacement poste par poste n'est pas le scénario privilégié.
Il faut créer certains emplois (nouveaux besoins) et dans le même temps il faut réduire sur certains services. Exemple : départ d'un maçon non remplacé et création d'un poste en informatique.

Le regard de l'économiste

Pedro LAGES DOS SANTOS,
Maître de conférences en Sciences économiques à l'Université du Havre

Si aujourd'hui, nous avons des problèmes d'emploi sur le territoire de la Communauté de communes Caux vallée de Seine (CVS), aurait-on pu les éviter en ayant cette démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à l'échelle du territoire (GPECT) hier ? Ou, en tout cas, pourrons-nous éviter ces problèmes demain grâce à cette démarche aujourd'hui ? Ces propos introductifs du Président de la CVS résument assez bien les objectifs de la GPECT ainsi que les enjeux des travaux du jour. En effet, cette démarche prospective plutôt originale permet à la fois de renforcer le dialogue et la cohésion sociale au niveau du territoire en tentant de répondre aux objectifs premiers de la GPECT que rappelle M. Restoux à savoir, anticiper les mutations économiques, l'évolution du marché de l'emploi local et du besoin de compétences, accompagner les travailleurs et favoriser l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins RH des entreprises. Mme Loison, Vice-Présidente, rappelle que pour la CVS, la démarche a démarré en 2012 et qu'elle repose notamment sur deux comités de pilotage et plusieurs tables rondes. Ces tables rondes, ou groupes de travail, visent à confronter au terrain les résultats des travaux menés par l'INSEE de manière à nourrir un diagnostic partagé qui a vocation à favoriser la détermination d'actions concertées. La démarche est d'autant plus intéressante qu'elle concourre à la recherche de solutions à un problème bien connu (et étudié par les économistes) qui est celui de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail ; la GPECT se distinguant alors remarquablement des approches microéconomiques et macroéconomiques standards.

Pour ce qui est du contexte socio-économique, on relève que la CVS est un territoire plutôt dynamique. En effet, l'INSEE, en la personne de M. Follin, montre qu'il s'agit d'un territoire riche en emplois, très ouvert sur l'extérieur, où le taux de chômage est plutôt plus faible qu'ailleurs. L'industrie a bien résisté à la conjoncture ces dernières années. Le tertiaire s'y est développé très convenablement mais reste sous représenté sur le territoire et il est à noter que les besoins de renouvellement dans les années à venir se feront essentiellement sur ces emplois. On peut regretter le risque inhérent à une spécialisation sur des secteurs à la fois traditionnellement défavorables à l'emploi des femmes et sensibles à la conjoncture économique. La population active est plutôt moins formée et un peu plus jeune qu'ailleurs.

Concernant la thématique « Administration, collectivités territoriales, services publics », on notera qu'il existe environ 3 500 emplois (dont 80% stables) répartis à parts sensiblement équivalentes entre l'administration publique et l'enseignement. La représentante du centre de gestion du département 76 complète ces éléments en précisant que près des trois quarts des agents sont des agents de catégorie C (posant la question des possibilités de développement d'activités nouvelles sur le territoire) et qu'environ les 2/3 sont des femmes et elle confirme que plus de 80% sont des titulaires ; concluant comme l'INSEE sur la dynamique du territoire de la CVS.

Si tous les participants de cette table ronde se félicitent de cette démarche GPECT au sein de la CVS, aucun n'élude les difficultés de mise en œuvre et la (dure) réalité du terrain.

Au niveau politique, notamment au travers des interventions du Président de la CVS, Maire de Notre Dame de Gravenchon et du Maire de Bolbec, on s'interroge sur les véritables moyens dont disposent les collectivités pour agir. Il existe en effet un certain décalage entre les intentions affichées par l'Etat et les moyens tant financiers que politiques donnés

aux collectivités. On déplore même parfois des politiques contradictoires provenant de l'Etat. Se pose encore la question des conditions dans lesquelles s'effectuent les transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités. Au niveau « opérationnel », dans les services, on abonde en ce sens en regrettant également ce manque de moyens. On relève notamment l'indéfinition tout à fait préjudiciable à toute volonté d'initiative liée à l'attente de la nouvelle loi de décentralisation. On relève d'ailleurs avec une certaine résignation des situations « particulières » hors cadre législatif qui se sont construites en réponses ad hoc à ce manque de moyens. Globalement, « politiques » et « opérationnels » s'accordent sur un certain sentiment de frustration de ne pas avoir les moyens à la hauteur des ambitions même parfois modestes. Pour autant, il est intéressant de noter qu'il existe quelques divergences ou incompréhensions entre les acteurs « opérationnels » et politiques du territoire. Le poids du politique dans le recrutement, la gestion des contrats aidés, la rigidité des parcours de formation, autant d'exemples qui illustrent la problématique de l'adéquation entre les décisions politiques au niveau local et les besoins métiers au quotidien et qui ont monopolisé une partie des débats.

Pour ce qui est des solutions à mettre en œuvre, 3 scenarios sont envisageables à savoir, (1) le non renouvellement après départ en retraite, (2) le renouvellement poste pour poste et (3) la réorganisation totale ; scenario à envisager dans une logique de créations/destructions d'emplois dépendant à la fois de facteurs endogènes (politiques locales, besoins sociaux, démographie…) et de facteurs exogènes (cadre réglementaire, innovations techniques…). Même si certains défendent qu'il ne faut, à ce stade, privilégier aucun scénario, il semble que personne ne croit (plus ?) vraiment au scénario 2. Beaucoup sont convaincus de la nécessité mais aussi parfois de l'obligation de se tourner vers un « mix » des scenarios 1 et 3. Il apparaît que les contraintes financières mais aussi le développement de nouvelles activités et de nouveaux modes de fonctionnement plaident en effet pour cette approche ; tout ceci restant fortement dépendant des choix politiques à venir au niveau national et notamment en matière de transfert de compétences entre l'Etat et les collectivités.

La démarche GPECT entreprise par la CVS trouve donc ici, s'il le fallait, tout son sens. S'il faut favoriser le dialogue et la coopération entre les collectivités mais aussi entre les fonctions publiques, s'il faut avoir une démarche prospective de manière à être proactif, s'il faut voir dans la réorganisation et l'innovation une solution, on ne peut que se féliciter des travaux en cours au sein de la CVS. Pour autant, si à ce stade, qui est plutôt celui de l'état des lieux, il est encore trop tôt pour parler de solutions concrètes, il faudra sans doute savoir être plus pragmatiques à l'avenir de manière à faire rapidement émerger des enjeux réellement fédérateurs. A titre d'illustration, on pourra en effet remarquer que, même s'il a été relevé que la CVS avait des difficultés à fixer les travailleurs, notamment qualifiés, qu'ils soient originaires du territoire ou venant d'ailleurs, les débats ont finalement assez peu porté sur les moyens d'améliorer l'attractivité du territoire alors même qu'il s'agit d'un enjeu majeur pour la CVS.



CHIFFRES CLÉS AGRICULTURE, ESPACES VERTS ET MÉTIERS DE LA FORÊT*

804
emplois directs
(hors intérim)

3,1%
des emplois
du territoire

545
établissements

211
départs en retraite
à l'horizon 2020

dont **128**
agriculteurs

* Source : Insee

AGRICULTURE ESPACES VERTS
ET MÉTIERS DE LA FORÊT

En Caux vallée de Seine, l'agriculture emploie 500 personnes (salariés et chefs d'exploitations) réparties dans 478 exploitations. La sylviculture et l'exploitation forestière n'emploient que 50 personnes dans 33 établissements. Les services d'aménagement paysager emploient 255 personnes (hors structures d'insertion).
L'ensemble de ces activités ne représente plus aujourd'hui que 3% de l'emploi en Caux vallée de Seine.

LE POIDS DES SECTEURS

SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Culture et production animale, chasse et services annexes	478	498
Sylviculture, exploitation forestière, pêche et aquaculture	33	51
Services d'aménagement paysager	34	255
ENSEMBLE DE L'AGRICULTURE, ESPACES VERTS ET MÉTIERS DE LA FORÊT	**545**	**804**
PART DE L'AGRICULTURE, ESPACES VERTS ET MÉTIERS DE LA FORÊT DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**15,0**	**3,1**

Source : Insee, Clap au 31/12/2010 et recensement de population 2009 - exploitation complémentaire au lieu de travail

Les principaux employeurs du secteur en Caux vallée de Seine

RAISON SOCIALE	SECTEURS D'ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
VALLOIS NORMANDIE	Service d'aménagement paysager	Mirville	107
SA ROLAND VAUQUIER	Service d'aménagement paysager	Notre-Dame-de-Gravenchon	33
MAUGARD ESPACES VERTS	Service d'aménagement paysager	Beuzeville-la-Grenier	19
SERVICE VERT	Service d'aménagement paysager	Bolleville	18
SAS LEGRAND	Sylviculture	La Mailleraye-sur-Seine	12
ESPACES VERTS DU VAL DES FRANCS	Service d'aménagement paysager	Lillebonne	12
GAEC DESHAIS	Culture et production animale	Lillebonne	10
LEFEBVRE ESPACES VERTS	Service d'aménagement paysager	Vatteville-la-Rue	9
JARD'INTÉRIEUR	Service d'aménagement paysager	Caudebec-en-Caux	7
SCEA NIEMIER ET VERNIER	Culture et production animale	Bernières	7

Source : Insee, Clap au 31/12/2010

Les principaux employeurs en Caux vallée de Seine sont des entreprises d'espaces verts avec notamment Vallois Normandie qui emploie plus de 100 personnes. Le territoire compte également une société dans le domaine de l'exploitation forestière SAS LEGRAND qui emploie 12 personnes. Cette entreprise est installée en forêt de Brotonne à la Mailleraye-sur-Seine.

Une forte baisse de l'emploi dans l'agriculture entre 1975 et 2009 en Caux vallée de Seine

Entre 1975 et 2009, l'agriculture a perdu 1 551 emplois soit une baisse de 74% de l'emploi agricole sur la période. Cette baisse a été entraînée par la mécanisation de l'agriculture et des gains de productivité. Comme au niveau national, le territoire Caux vallée de Seine a aussi subi la pression foncière sur les terres agricoles. Aujourd'hui les exploitations agricoles sont de tailles plus importantes qu'il y a 30 ans et les besoins en ressources humaines pour les faire fonctionner ont diminué.

Les principaux métiers de l'agriculture, espaces verts et métiers de la forêt en Caux vallée de Seine

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Agriculteurs indépendants	254	31,6	35
Jardiniers salariés	124	15,4	6
Agriculteurs salariés	77	9,6	0
Eleveurs indépendants	52	6,5	38
Autres métiers	297	36,9	35
Ensemble	**804**	**100,0**	**27**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Ces dernières années, les activités d'élevage sont en perte de vitesse en Caux vallée de Seine. Le territoire ne compte plus qu'une cinquantaine d'éleveurs indépendants. Les agriculteurs indépendants (hors élevage) sont 250. On constate que le salariat est peu répandu dans l'agriculture. En Caux vallée de Seine on dénombre seulement 77 salariés agricoles. Avec l'augmentation de la taille des exploitations le recours au salariat tend cependant à se développer.

Structure de l'emploi par type de contrat

SECTEURS	% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
Culture et production animale, chasse et services annexes	25,9	4,4	6,5	63,2	100,0	12,6
Sylviculture, exploitation forestière, pêche et aquaculture	53,0	0,0	0,0	47,0	100,0	0,0
Services d'aménagement paysager	77,1	10,9	4,7	7,3	100,0	10,3
ENSEMBLE	**43,8**	**6,2**	**5,5**	**44,5**	**100,0**	**11,1**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail

Dans l'agriculture, 63% des emplois sont des emplois d'indépendants (chef d'entreprise, responsable d'exploitation). Être agriculteur aujourd'hui c'est aussi être entrepreneur. C'est également largement le cas dans le secteur de la forêt où près d'un employé sur deux est chef d'entreprise ou indépendant.

Les femmes sont peu présentes dans ce domaine d'activité. Elles n'occupent qu'un emploi sur dix, que cela soit dans le secteur de l'agriculture ou les services d'aménagement paysager.

L'enjeu du renouvellement des effectifs

Effectifs par âge et par secteur d'activité

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
SECTEURS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Culture et production animale, chasse et services annexes	498	108	231	159	22	46	32
Sylviculture, exploitation forestière, pêche et aquaculture	51	4	39	8	8	76	16
Services d'aménagement paysager	255	89	122	44	35	48	17
Ensemble	**804**	**201**	**392**	**211**	**25**	**49**	**26**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Dans le secteur de l'agriculture, des métiers de la forêt et des espaces verts on estime à 200 le nombre de départs en retraite dans les dix prochaines années dont 159 dans l'agriculture. Les métiers de la forêt et des espaces verts sont relativement peu concernés par les problématiques du renouvellement des départs en retraite. En effet, les seniors représentent moins de 20% des effectifs de ces secteurs.

Effectifs par âge et par métiers

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
MÉTIERS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Agriculteurs indépendants	254	8	118	128	3	46	50
Jardiniers salariés	124	36	63	25	29	51	20
Autres métiers	425	157	211	58	37	50	14
Ensemble	**804**	**201**	**392**	**211**	**25**	**49**	**26**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

L'analyse par métier permet de pointer l'enjeu auquel le territoire Caux vallée de Seine doit faire face. Sur 254 agriculteurs indépendants, la moitié a plus de 50 ans. Ces agriculteurs vont devoir dans les prochaines années envisager la transmission de leur exploitation. Cette mutation du secteur doit être accompagnée. Les transmissions d'exploitations agricoles sont complexes. Pour les jeunes qui souhaitent s'installer les investissements sont souvent importants pour des activités parfois tout justes rentables, notamment dans l'élevage.

ZOOM

sur le groupe de travail

« Agriculture, espaces verts et métiers de la forêt »

3 avril 2013 – Lillebonne

Retrouvez ci-dessous
quelques interventions des participants

Mme GILBERT d'HALLUIN,
Directrice de la Mission locale du Pays de Caux vallée de Seine

50 jeunes de la Mission locale ont occupé un emploi dans le secteur de l'agriculture en 2012 avec seulement 9 femmes. On note une précarité particulière dans ce secteur qui concerne plutôt des jeunes peu ou pas diplômés.

M. PAUMELLE,
Ferme du beau soleil, Nointot

Problème de la reprise des exploitations. Les prix des exploitations représentent des investissements lourds. D'autant plus que le retour sur investissement est faible. Difficultés particulières dans l'élevage. La taille des exploitations augmente. Il y a un recours à l'emploi salarié en augmentation mais nécessité de personnes qualifiées, notamment pour le remplacement des agriculteurs indépendants.

M. AUREGAN,
Association d'Insertion des Salariés de l'Agriculture (AIDSA)

La concentration des exploitations agricoles se traduit par un besoin accru en main d'œuvre agricole. Nous avons mis en place des formations, mais se pose un problème par rapport à l'utilisation de machines de plus en plus complexes.

M. AUREGAN,
Association d'Insertion des Salariés de l'Agriculture (AIDSA)

Il y a beaucoup de femmes formées dans le secteur des travaux paysagers mais des difficultés pour leur insertion professionnelle avec notamment le problème de l'absence de wc sur les chantiers, frein spécifique à l'insertion des femmes.

M. LECARPENTIER,
Vice-président de la CVS,
Maire de Saint Eustache la Forêt

L'évolution de l'agriculture a également un impact sur les paysages et l'environnement (qualité des eaux, des sols…). Ce n'est pas dans l'agriculture que nous allons développer des emplois du fait notamment de la mécanisation.

M. BOULAY,
Directeur d'Anoribois

▪ *Les employés du secteur interviennent sur des territoires de plus en plus vastes.*
On demande à la filière de récolter plus mais cela ne va pas forcément générer de l'emploi (gain de productivité).
Problème de l'attractivité de certains métiers : risques, pénibilité.

▪ *Mécanisation de plus en plus répandue pour le débardage, mais aussi pour l'abatage. Il n'y a pas de formation en région sur ces métiers. Adaptation possible des compétences de salariés du secteur des travaux publics pour la conduite d'engins forestiers.*

M. SEGURA,
DRAAF Haute-Normandie - DIRECCTE
L'Etat est très préoccupé par la problématique de l'installation des nouveaux agriculteurs. Comment attirer des personnes motivées notamment des jeunes vers les métiers de l'agriculture ?

M. ROPERS,
Vice-président de la CVS,
Maire de Vatteville La Rue
Baisse de l'activité constatée dans la forêt de Brotonne. On constate des emplois temporaires avec des salariés qui ne sont pas du territoire. Comment développer des activités liées au bois créatrices d'emplois de proximité ?

Mme GILBERT d'HALLUIN,
Directrice de la Mission locale du Pays de Caux vallée de Seine
Comment sécuriser des parcours dans les métiers des aménagements paysagers. Précarisation des parcours. Problème de l'emploi saisonnier. Sur ces métiers il faut développer des parcours à l'échelle du territoire en associant les collectivités, les structures d'insertion, les entreprises du secteur. Il faut développer l'emploi partagé public/privé notamment et s'appuyer sur les emplois d'avenir.

M. DUCLOS,
Chambre d'Agriculture
▪ *Les emplois en tension : responsable élevage, chef de cultures. Beaucoup de jeunes sortent des formations agricoles avec un niveau BTS mais ne se tournent pas vers les métiers de la production privilégiant les métiers du commerce. Il faut accompagner les reconversions vers le métier d'ouvrier agricole polyvalent.*

▪ *Un agriculteur sur deux part en retraite dans les 10/ 15 ans à venir. L'Etat ne peut pas tout. Nécessité d'un appui des collectivités pour favoriser l'installation des jeunes. Il y a de moins en moins de jeune filles/fils d'agriculteur. Il faut attirer les jeunes non issus du monde agricole. Il reste des possibilités.*

M. PAUMELLE,
Ferme du beau soleil, Nointot
▪ *Pour motiver, il faut favoriser les immersions, les phases de test dans les exploitations agricoles notamment.*

▪ *L'agriculture bio est une source d'emplois avec des installations sur de petites surfaces. Mais problème de la disponibilité de la terre. Le bio demande beaucoup de main d'œuvre peu qualifiée.*

M. AUREGAN,
Association d'Insertion des Salariés de l'Agriculture (AIDSA)
▪ *L'offre de formation existante est suffisante mais les agriculteurs n'y vont pas. Problème de disponibilité.*

▪ *Les exploitations agricoles se diversifient, améliorent la qualité des produits, développent des activités de transformation à la ferme, (circuits courts, valorisation des produits locaux). Ces mutations entraînent des besoins en personnel qualifié pour ces nouvelles activités.*

Le regard de l'économiste

Pascal Ricordel,
Maître de conférences en Sciences économiques à l'Université du Havre

Il est rappelé à titre liminaire, et en écho à ce qu'a affirmé un agriculteur au cours de la table ronde que la démarche sur les emplois et les compétences doit partir des évolutions rencontrées chez les employeurs et, ajoutons nous ici, des évolutions rencontrées dans l'environnement économique et le monde des organisations. Dans ce contexte, les débats qui ont eu lieu renforcent la conviction que la forte tension sur les marchés agricoles à l'origine de la crise du revenu agricole et la baisse des aides et subventions issue de la crise économique sont en train de conduire à l'émergence d'un « entreprenariat » agricole qui sous la forme d'un modèle « d'opportunités » ou d'un modèle « de portefeuille » déterminera les besoins futurs en emplois.

Les discours, positions et points de vue des acteurs présents à la table ronde se sont articulés autour de 4 grands enjeux, à savoir la tension sur le marché du travail entre offre et demande (enjeu 1), l'évolution des exploitations (enjeu 2), le problème de féminisation des professions agricoles (enjeu 3) et l'accompagnement des mutations à venir (enjeu 4).

ENJEU 1 : tension sur le marché de l'emploi

SI la CVS est riche en emplois et plutôt attractive en matière résidentielle, sa population active est moins qualifiée qu'ailleurs. Or pour le secteur au centre de la table ronde, il est clairement dit par les agriculteurs que le niveau 5 de compétences pour les tâches agricoles ne suffit plus aujourd'hui. On attend d'abord une compétence technique sur du capital complexe et coûteux, sur des systèmes très techniques et robotisés voire programmables, constitutif du mode actuel d'exploitation. De plus, l'employé modèle doit être à même de remplacer l'exploitant, il est donc souhaité des compétences générales et techniques dans tous les domaines allant de la conduite d'engin jusqu'à une connaissance de la gestion. Il est évident de ce fait que le niveau 4 voire le niveau 3 sera recherché en termes de compétences en agriculture. Cependant, il est regretté que les bac + 2 formés en agriculture se dirigent vers le commercial au dépens du technique. Concernant les espaces verts et les métiers de la forêt, la vision est différente, la compétence technique prime sur les compétences générales. Concernant les espaces verts où la forme « salariale domine », il est souligné que le besoin au niveau 5 est suffisant. Toutefois ce secteur est caractérisé par une très grande précarité pour les employés qui occupent des « petits boulots ». Il semble donc, comme le corroborent les études, que le niveau d'études favorise la sécurisation du parcours d'emploi des salariés. En résumé, une progression du niveau des compétences techniques et des compétences générales sera nécessaire si le territoire souhaite améliorer l'adéquation entre offre et demande de travail dans ce secteur. Un exemple précis pour étayer ce point : lors de la transmission d'une exploitation, un jeune agriculteur a diversifié son activité en y adjoignant un golf et de l'accueil touristique. Cette diversification sur une petite échelle qui semble être porteuse de valeur peut être porteuse d'emploi mais l'emploi demandé sera alors de nature à la fois technique et générale, nécessitant des compétences de niveau 4 ou 3. La faiblesse en termes de qualification de la population CVS peut alors devenir un handicap au développement vers ces activités nouvelles.

ENJEU 2 : évolution des exploitations

L'âge moyen très élevé sur les exploitations agricoles en CVS va donner lieu à de nombreux départs à la retraite dans un horizon court. Les transmissions auront lieu dans un cadre familial ou par des reprises externes. Une double évolution est à attendre, un accroissement de la taille des exploitations avec une plus forte spécialisation qu'accompagnera la « financiarisation » de l'exploitation, que les études économiques montrent peu porteuses en emploi, et l'émergence d'exploitations de taille réduite très diversifiées orientées sur les opportunités « bio » et développement durable, à très forte valeur ajoutée et plus porteuse en emploi. Dans le premier modèle, déjà constaté par le succès des regroupements des jeunes agriculteurs en EARL, le capital et les activités sont dirigés vers ce qui est le plus rentable conduisant l'exploitation vers une forte spécialisation, le modèle à l'œuvre est l'entrepreneur opportuniste. Pour étayer ce cas, un agriculteur de la table ronde cite le cas d'une exploitation reprise par une fille de l'agriculteur qui a investi un million de matériel pour développer l'exploitation vers une plus forte spécialisation. Dans le second cas, celui de l'entreprise « bio », la chaîne de valorisation s'inscrit dans la diversification (le modèle d'entrepreneur de portefeuille) et peut s'étendre jusqu'à l'accueil de touristes, de ventes directes par internet ou par circuit local court, de services divers associés (dégustation, fabrication artisanale etc.). Aujourd'hui une seule entreprise « bio » est en expérimentation sur le territoire de la CVS, mais le gisement que représente la filière « bio », qui inclut le marché « bio », la ressource en biomasse dont le territoire est signalé comme étant riche, l'accent mis

sur le développement durable associé à la forte demande de sécurité et d'authenticité des consommateurs représentent des gisements d'opportunité qui seront exploités demain sur le territoire CVS lors des transmissions d'activités. Les acteurs de la table ronde s'entendent pour dire que les exploitations prendront certainement de nouvelles formes d'organisation.

ENJEU 3 : faible féminisation des emplois agricoles

La table ronde a évoqué longuement et à plusieurs reprises ce phénomène très marqué sur le territoire de sous féminisation des emplois par rapport à la moyenne nationale. S'il est évoqué dans la synthèse, c'est qu'il est constitutif d'un enjeu important si on considère l'évolution du modèle agricole vers un modèle entrepreneurial. Les freins à la féminisation sont analysés par la table ronde comme relevant de petits éléments techniques faciles à corriger par le territoire, par exemple l'absence de toilettes lors des activités extérieures concernant les métiers de la forêt et des espaces verts, mais il est également souligné les freins liés aux mentalités du pays CVS. Or la féminisation des emplois n'est pas à négliger pour deux raisons. D'abord un des éléments répulsifs à l'entrée dans l'activité agricole est la solitude. Les aspirations des agriculteurs de coupler une vie professionnelle avec une vie privée et de pouvoir se dégager de l'activité à certains moments de l'année sont très fortes (comme en témoigne le succès des services de remplacement). L'attractivité du secteur dépend de la place qui sera faite aux femmes comme compagnes actives, reconnues et insérées dans le monde agricole. Deuxièmement, les études associées au modèle entrepreneurial montrent que la femme est l'élément le plus « créatif », le plus à même d'anticiper par intuition le sens du marché et de favoriser l'évolution des organisations. La régénération agricole qui va dans le sens d'une orientation vers plus de services, plus de contacts, plus d'activités commerciales et gestionnaires en complément des activités techniques fait que les femmes ont à jouer un rôle important dans le développement des activités économiques du secteur. Ce point est signalé dans les cas d'étude sur les exploitations rurales dans le nord de l'Europe. La féminisation est donc un véritable enjeu de territoire.

ENJEU 4 : accompagnement des mutations

La finalité de la GPEC est d'accompagner les mutations dans un horizon long, notamment en matière de compétences requises. Il a été dit au début de la table ronde que les qualifications demandées pour le recrutement seront plus élevées, mais il est également dit par les intervenants que l'offre de formation continue est suffisante et de bonne qualité sur le territoire. Ce qui est source de perturbation en formation professionnelle, est le décalage entre le calendrier « administratif » des formations et le calendrier des disponibilités des agriculteurs qui sont soumis aux contraintes de la nature.

Au-delà de ce constat, il devient difficile de repérer dans une démarche prospective les qualifications demandées. Sur une évolution en termes de grandes propriétés, les compétences techniques seront déterminantes car la transformation ira dans le sens d'une plus grande automatisation des processus comme le constate un agriculteur. En ce qui concerne les exploitations qui s'orienteront vers l'agriculture équilibrée et diversifiée, la filière se ramifiera avec le tourisme, les activités de restauration, d'hébergement et de loisirs, ce qui développera les activités de service.

Le territoire CVS dispose d'un atout clé qui peut contribuer au développement de l'emploi dans ce secteur, c'est sa position entre deux métropoles qui lui confère une attractivité naturelle. Le modèle « Hottelling » dit du marchand de glace précise que les activités entre deux métropoles ont naturellement tendance à se localiser au centre, et le centre est justement le territoire CVS. Cet atout est renforcé par le fait que les régions rurales normandes renvoient une image positive dans l'imaginaire des non normands. Toutefois, et là réside un enjeu important, le territoire est très mal identifié de l'extérieur. Il n'a pas de logo, de cartes d'identité vis-à-vis d'un résident extérieur éloigné. Son identité en temps que terroir spécifique est à construire pour attirer de l'activité et des résidents dans le secteur agricole. Les deux métropoles havraise et rouennaise se sont lancées dans des stratégies d'attractivité centrées sur la construction d'une identité forte. La construction d'une identité pour valoriser le territoire est un des leviers sur lequel le territoire CVS aurait intérêt à s'appuyer pour accompagner les mutations entrepreneuriales du secteur.

Enfin, dernier point, la difficulté de la démarche prospective en matière de compétence et d'emploi à venir n'interdit pas de prendre en considération le phénomène de ramification des filières sur un territoire. Que vaut une analyse distincte des secteurs « économie agricole » et « économie résidentielle » ? Les services aux résidents en milieu rural peuvent devenir l'apanage de la filière agricole qui peut proposer un circuit court d'approvisionnement « bio » à des retraités s'installant sur le territoire ou également des services de conseil en jardinage. On le voit, la mutation est en train de s'opérer, rendant de fait la démarche prospective plus hasardeuse mais n'empêchant pas le territoire d'agir dans le sens d'une mise en phase de ses formations.



CHIFFRES CLÉS ÉCONOMIE RÉSIDENTIELLE*
(COMMERCE, SERVICES DE PROXIMITÉ, HÉBERGEMENT-RESTAURATION...)

3 406
emplois directs
(hors intérim)

dont **2 200**
dans le commerce

13%
des emplois
du territoire

731
départs en retraite
à l'horizon 2020

1 088
établissements

* Source : Insee

ÉCONOMIE RÉSIDENTIELLE (1)

(COMMERCE, SERVICES DE PROXIMITÉ, HÉBERGEMENT-RESTAURATION...)

L'économie résidentielle rassemble ici un ensemble d'activités économiques liées à la présence de population sur le territoire. Elle comprend l'ensemble des activités commerciales, les activités d'hébergement et de restauration, mais aussi les agences immobilières, bancaires et d'assurance. L'Insee parle également d'économie présentielle, terme plus large qui englobe également les activités de loisirs, la santé et l'action sociale ainsi que l'administration et l'enseignement.
Le commerce représente 2 200 emplois en Caux vallée de Seine, l'hébergement/restauration 631 et le reste de l'économie résidentielle 573 emplois.

LE POIDS DES SECTEURS

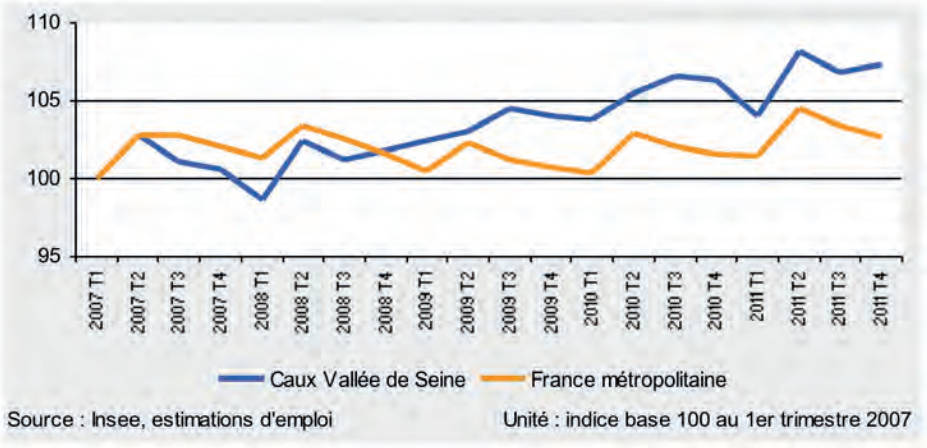
SECTEUR	NB D'ÉTABLISSEMENTS	NB D'EMPLOIS
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	75	325
Commerce de gros (à l'exception des automobiles et des motocycles)	83	326
Commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles)	400	1 552
Hébergement	35	187
Restauration	161	444
Information et communication	34	81
Activités de services financiers, hors assurance et caisses de retraite	92	211
Assurance	8	29
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	36	38
Activités immobilières	164	213
ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE RÉSIDENTIELLE	**1 088**	**3 406**
PART DE L'ÉCONOMIE RÉSIDENTIELLE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	**30,0**	**13,0**

Source : Insee, Clap au 31/12/2010 et recensement de population 2009 - exploitation complémentaire au lieu de travail

(1) Note sur le champ des activités : les établissements du secteur sanitaire et social (notamment les Centres communaux d'action sociale) et du secteur culturel sont pris en compte dans le secteur de l'action sociale, de la santé et des services aux personnes.

Un dynamisme de l'économie résidentielle en Caux vallée de Seine entre 2008 et 2012

Évolution de l'emploi salarié dans l'économie résidentielle entre 2007 et 2012



L'évolution de l'emploi dans l'économie résidentielle entre janvier 2007 et janvier 2012 en Caux vallée de Seine montre un certain dynamisme, plus marqué qu'au niveau national. Après avoir régressé de 3% entre mars 2007 et janvier 2008, l'emploi a progressé d'environ 8% entre janvier 2008 et janvier 2012.

Les principaux employeurs de l'économie résidentielle en Caux vallée de Seine

RAISON SOCIALE	SECTEURS D'ACTIVITÉ	COMMUNE	NB SALARIÉS
CARREFOUR HYPERMARCHÉS	Commerce de détail*	Gruchet-le-Valasse	180
DESJARDINS TROUVILLE	Commerce de détail*	Trouville	63
DEROCHE NORMANDIE	Commerce de détail*	Caudebec-en-Caux	61
ATAC	Commerce de détail*	Notre-Dame-de-Gravenchon	51
INTERMARCHÉ	Commerce de détail*	Lillebonne	50
MC DONALD'S	Restauration	Gruchet-le-Valasse	47
B3 BRICOLAGE	Commerce de détail*	Lillebonne	43
INTERMARCHÉ	Commerce de détail*	Bolbec	40
CARREFOUR MARKET	Commerce de détail*	Notre-Dame-de-Gravenchon	38
SUPER U	Commerce de détail*	Lillebonne	36

Source : Insee, Clap au 31/12/2010 - * (à l'exception des automobiles et des motocycles)

Les principaux employeurs du territoire Caux vallée de Seine sont les grandes enseignes de commerce de détail. On retrouve également une enseigne de commerce de gros (Deroche Normandie) et une enseigne de la restauration (Mc Donalds).

Les principaux métiers de l'économie résidentielle en Caux vallée de Seine (effectifs supérieurs à 100)

MÉTIERS	EFFECTIFS		% FEMMES
	NOMBRE	%	
Maîtrise des magasins	292	8,6	59
Caissiers	229	6,7	93
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sports, de loisirs et culturels	154	4,5	98
Serveurs de cafés restaurants	142	4,2	82
Vendeurs généralistes	132	3,9	91
Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	125	3,7	46
Cuisiniers	120	3,5	29
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	119	3,5	7
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	102	3,0	27
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	93	2,7	0
Vendeurs en produits alimentaires	84	2,5	96
Attachés commerciaux	75	2,2	20
Bouchers	73	2,1	16
Employés libre service	71	2,1	83
Conducteurs et livreurs sur courtes distances	68	2,0	16
Représentants auprès des particuliers	68	2,0	66
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	68	2,0	53
Employés de la comptabilité	65	1,9	96
Techniciens de la banque	64	1,9	58
Agents d'entretien de locaux	64	1,9	72
Techniciens médicaux et préparateurs	58	1,7	98
Employés de la banque et des assurances	54	1,6	79
Employés hôtellerie	52	1,5	92
Secrétaires bureautiques et assimilés	52	1,5	93
Autres métiers	982	28,8	38
Ensemble	**3 406**	**100,0**	**55**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail Unités : nombre, %

Dans ce secteur d'activité, 8 métiers emploient plus de 100 personnes en Caux vallée de Seine et concentrent 40% des effectifs. Parmi ces 8 métiers on retrouve les métiers de la grande distribution (caissiers, vendeurs, maîtrise de magasins) et les métiers de la restauration (cuisiniers, serveurs, patrons d'hôtel-cafés-restaurant).

Structure de l'emploi par type de contrat

SECTEURS	% EMPLOI STABLE	% CDD	% AUTRES SALARIÉS	% NON SALARIÉS	ENSEMBLE	% TEMPS PARTIEL
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	64,5	1,2	14,4	19,9	100,0	12,4
Commerce de gros (1)	85,5	7,1	0,0	7,4	100,0	10,4
Commerce de détail (1)	71,4	7,7	3,0	17,9	100,0	31,8
Hébergement	66,0	2,1	22,8	9,1	100,0	34,6
Restauration	58,6	8,2	5,9	27,3	100,0	28,8
Information et communication	67,6	7,9	0,0	24,5	100,0	16,5
Activités de services financiers (2)	88,8	1,8	1,9	7,5	100,0	14,7
Assurance	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	41,9
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	44,7	14,1	0,0	41,2	100,0	16,6
Activités immobilières	86,0	3,1	6,1	4,8	100,0	23,6
ENSEMBLE	**91,8**	**3,1**	**2,6**	**2,5**	100,0	**25,7**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail (1) à l'exception des automobiles et des motocycles - (2) hors assurance et caisses de retraite

Le secteur de l'économie résidentielle présente un taux d'emploi stable élevé équivalent à celui de l'industrie (91,8%). La part de CDD est relativement faible (3%). En revanche, on constate une part importante d'emplois à temps partiel : un emploi sur quatre en moyenne. L'emploi à temps partiel est particulièrement répandu dans le commerce de détail, l'hébergement et la restauration où il représente 1 emploi sur 3 en moyenne.

L'enjeu du renouvellement des effectifs

Effectifs seniors par secteur d'activité

	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
SECTEURS	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	325	117	134	74	36	41	23
Commerce de gros (1)	326	80	209	37	25	64	11
Commerce de détail (1)	1 552	380	867	305	24	56	20
Hébergement	187	83	79	25	44	42	13
Restauration	444	146	197	101	33	44	23
Information et communication	81	15	47	19	19	58	23
Activités de services financiers (2)	211	49	96	66	23	45	31
Assurance	29	0	21	8	0	72	28
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	38	3	8	27	8	21	71
Activités immobilières	213	50	94	69	23	44	32
Ensemble	**3 046**	**923**	**1 752**	**731**	**27**	**51**	**21**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail ; Unités : nombre, % ; (1) à l'exception des automobiles et des motocycles - (2) hors assurance et caisses de retraite

Dans l'économie résidentielle en Caux vallée de Seine, 731 emplois sont occupés par des personnes de 50 ans ou plus soit en moyenne un 1 emploi sur 5 occupé par un senior. En termes de volumes de départs en retraite à prévoir à l'horizon 2020, c'est le secteur du commerce de détail qui sera le plus impacté avec 300 départs. La restauration et les garages automobiles vont également devoir renouveler près d'un quart de leurs effectifs dans les dix prochaines années avec respectivement 101 et 74 départs potentiels.

Effectifs seniors par métiers

MÉTIERS	EFFECTIFS				STRUCTURE %		
	Ensemble	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Maîtrise des magasins	292	26	167	99	9	55	34
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	119	31	52	36	26	44	30
Caissiers	229	78	119	32	34	52	14
Serveurs de cafés restaurants	142	62	50	30	44	35	21
Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	125	22	74	29	18	59	23
Autres métiers	2 499	704	1 290	505	28	52	20
Ensemble	**3 406**	**923**	**1 752**	**731**	**27**	**51**	**21**

Source : Insee, recensement de population 2009, exploitation complémentaire au lieu de travail — Unités : nombre, %

L'analyse par métiers des départs en retraite à prévoir dans les 10 prochaines années dans le secteur de l'économie résidentielle fait ressortir 5 métiers dont deux qui vont devoir renouveler un tiers de leurs effectifs : maîtrise de magasins (99 départs), mécaniciens (44 départs). Notons également les départs à prévoir d'un patron de l'hôtellerie restauration sur quatre en Caux vallée de Seine. Ces départs et les conditions de transmission/reprise des activités pourront avoir un impact négatif sur l'emploi salarié dans le secteur.

ZOOM

sur le groupe de travail « Économie résidentielle »

14 mars 2013 - Lillebonne

Retrouvez ci-dessous
quelques interventions des participants

M. Alain LEFRANÇOIS,
CGT Lillebonne
Dans la grande distribution, difficulté pour recruter des bouchers : métiers peu attractifs et souvent faiblement rémunérés dans la grande distribution. On a également du mal à trouver des poissonniers dans la grande distribution.

M. Grégor AUPAIX,
Chambre des métiers et de l'Artisanat 76
Il n'y a pas d'offre de formation sur les métiers alimentaires sur le territoire CVS.

M. Thierry BAILLET,
SOBEL 2 D
Depuis novembre 2012, des destructions d'emplois constatées notamment des emplois de commerciaux (non remplacement de départs en retraite) du fait notamment de la concurrence du commerce en ligne.
Baisse de 15 a 20% de l'activité avec les industriels depuis 2012. Il faut réinventer notre métier de commerçant : accompagner les clients, développer la vente en ligne, intégrer le facteur développement durable.

Mme Aurélie BALLUE,
Office du tourisme Caux vallée de Seine
Le métier de personnel d'accueil a évolué : ouverture d'une cellule de commercialisation spécialisée dans le lien direct, formation du personnel aux nouvelles technologies.

M. Bastien CORITON,
Vice président CVS,
Maire de Caudebec en Caux
On constate des problématiques sur les gestionnaires de gîtes et les hôteliers avec l'enjeu de la transmission d'entreprise et du maintien de l'activité dans ce secteur

ZOOM (suite)
sur le groupe de travail « Économie résidentielle »
14 mars 2013 - Lillebonne

M. William GUILLARD,
CLIPS
Dans le cadre d'une formation que nous dispensons, nous avons accompagné en 2012, 19 stagiaires sur les métiers de la vente avec 68% de personnes placées en 2012. Un des principaux freins pour ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi c'est la mobilité. Les métiers de la vente nécessitent aujourd'hui une pluri-compétence, il faut professionnaliser davantage.

M. Bastien CORITON,
Vice président CVS, Maire de Caudebec en Caux
Il faut pousser les commerçants à développer la vente en ligne, cela peut constituer un axe de développement.

M. Grégor AUPAIX,
Chambre des métiers et de l'Artisanat 76
Des nouveaux métiers liés au e-commerce émergent – préparateur de commande, métiers de la logistique.

M. Yoann LAVERNHE,
Action commerciale de Lillebonne
Lors de la dernière édition d'emploi en Seine : 500 cv récoltés dont 250 pour un poste de secrétariat. Quelle formation, réorientation proposer à ces personnes ?

M. Thierry BAILLET,
SOBEL 2 D
- *Concernant la reprise d'entreprise : aspect souterrain (les cédants ne communiquent pas) difficulté de l'accès au financement.*

Aujourd'hui la législation favorise les grands groupes. Demain pour exister il faudra soit être un groupe ou être petit. Tout ce qui disparaît ce sont les entreprises de taille intermédiaire notamment dans le cadre des cessions.
Pour favoriser le maintien des entreprises locales, il faut faire en sorte que les donneurs d'ordres consacrent une part de leurs marchés aux entreprises locales (hors filiales de grands groupes).
- *Deux départs prévus dans mon entreprise : renouvellement poste pour poste, avec une touche de redéfinition du poste.*

M. Grégor AUPAIX,
Chambre des métiers et de l'Artisanat 76:
On constate un enjeu fort de la transmission d'entreprise. Sur le territoire de Lillebonne, 100 artisans de plus de 50 ans et 30 de plus de 60 ans.
Pour se démarquer les artisans doivent également miser de plus en plus sur la qualité, le « consommer local », la qualité des produits.

Mme Claire IDESHEIM,
OPCALIA
On constate des places vides dans les CFA sur des métiers de bouche notamment (cf. CFA de Dieppe qui alerte sur des disponibilités). Contrats de professionnalisation : employeurs de plus en plus frileux. Les employeurs se dirigent plus vers des dispositifs qui favorisent la formation dans l'entreprise, engouement pour cette formule au détriment des formules d'alternance classiques (contrats de pro, apprentissage).

Mme Roselyne LEMOINE,
CCI de Rouen
On constate des écarts entre compétences attendues sur le terrain par les entreprises et compétences des demandeurs d'emploi. Compétences métiers trop mises en avant par rapport au savoir-être. Difficulté pour les dirigeants de prioriser la GRH. Sont priorisés la production et la commercialisation. Méthodologie de recrutement : difficulté pour les employeurs. L'emploi partagé, une solution pour certains métiers, même si beaucoup de craintes et beaucoup de freins.

Mme Françoise PATRY,
Mission locale
Les départs en retraite dans une entreprise sont un moyen de favoriser les évolutions internes de salariés en poste (mobiliser la formation professionnelle, VAE).

Mme Aurélie BALLUE,
Office du tourisme Caux vallée de Seine
La VAE est intéressante mais manque de diplôme ouvert à ce dispositif notamment dans le secteur du tourisme.

M. Bastien CORITON,
Vice président CVS, Maire de Caudebec en Caux
Les contrats de génération constituent un outil à mobiliser dans la préparation des départs en retraite dans les entreprises.

Le regard de l'économiste

Frédéric Gannon, Maître de conférences en Economie à l'Université du Havre

Dans sa présentation introductive du territoire Caux-Vallée de seine (CVS), J. Follin (Insee Haute-Normandie) souligne qu'il joue le rôle d'un pôle d'emploi « riche en emplois ». Ceux-ci sont concentrés sur ND de Gravenchon-Lillebonne-Bolbec. Une forte spécificité-spécialisation des emplois dans les secteurs de la chimie et du raffinage et dans d'autres industries. ExxonMobil est le principal employeur de CVS. Le marché de l'emploi est, du fait de sa spécialisation industrielle, défavorable aux femmes et fait apparaître un niveau de formation des actifs plus faible que la moyenne nationale, qui se traduit par un nombre de cadres également plus faible. Le secteur « présentiel/résidentiel », moins important que dans le référentiel (24 territoires situés dans 9 régions différentes), se développe à un rythme soutenu depuis 10 ans, et regroupe en 2010 environ 13% de l'emploi total.

Les participants de ce groupe de travail consacré au secteur de l'économie résidentielle font part des difficultés de fonctionnement du marché de l'emploi dans ces métiers. Leurs témoignages et les discussions qui les ont suivies s'articulent autour de trois thèmes principaux : fonctionnement du marché de l'emploi et « savoir-être », inadéquation perçue de la formation professionnelle et la transmission des entreprises et des savoirs / savoir-faire techniques.

Marché de l'emploi et « savoir-être »

Les chiffres présentés par J. Follin font apparaître une forte concentration de l'emploi de ce secteur d'activité dans le commerce de détail, qui regroupe plus de 55% des emplois et près de 44% des emplois du territoire. Une majorité des témoignages des acteurs du marché de l'emploi local et des analystes présents à cette table ronde insistent sur la faiblesse des « relations sociales » couplée à un dialogue intergénérationnel difficile. Pour reprendre une expression consacrée par les spécialistes des ressources humaines, le « savoir-être » constituerait la pierre d'achoppement du dysfonctionnement du marché de l'emploi de la CVS. Certains des intervenants évoquent une dégradation de l'éthique et de la morale chez les jeunes stagiaires et salariés, qui souvent ne respectent pas les obligations stipulées par leurs conventions de stage et contrats de travail (CDD ou CDI). Il est à noter que la notion d'appartenance à l'entreprise se délite, du fait d'un opportunisme mal vécu par les employeurs.

Les causes de cet opportunisme et de dégradation du « savoir-être » des jeunes salariés, notamment dans les métiers de la vente et du soin aux personnes, mériteraient d'être analysées avec précision, afin de déterminer s'ils sont la manifestation d'une inadaptation des « nouveaux arrivants » aux réalités de la vie professionnelle ou l'une des conséquences de leur « méfiance » vis-à-vis des entreprises, qui leur offriraient insuffisamment de garanties de stabilité de leur emploi.

La formation professionnelle : inadéquation perçue aux besoins des employeurs

Une seconde constatation porte sur l'inadéquation entre la formation requise par les employeurs et celle qu'ils constatent effectivement. Ce décalage a des effets directs sur le niveau d'embauche, les employeurs ne trouvant pas sur le marché des salariés rapidement opérationnels. Des effets plus indirects et certainement plus pernicieux et plus durables se font sentir, par exemple sous forme de quiproquos entre les attentes des jeunes s'estimant ayant suivi des formations diplômantes relativement longues et la réalité des missions et des niveaux de rémunération qu'on leur propose. Certains intervenants ont relevé le paradoxe de la coexistence de la sous-qualification et de la sur-qualification des jeunes se présentant sur le marché du travail. Il conviendrait plutôt de parler de mauvaise adéquation (« mismatch ») de la formation professionnelle aux besoins immédiats des entreprises, ressentie par les acteurs (demandeurs et offreurs d'emploi). La crise économique couplée à la profonde mutation du fonctionnement des marchés de produits et du travail entraînent une aggravation des incompréhensions mutuelles.

Le maire de Caudebec-en-Caux évoque la difficulté des jeunes à trouver leur premier emploi. La tension sur le marché de l'emploi est telle qu'un nombre croissant de jeunes diplômés – parfois « très » diplômés – candidatent de manière spontanée à des emplois pour lesquels ils sont, de facto, sur-qualifiés.

Ces constats débouchent logiquement sur celui de la nécessité d'améliorer le système de formation, dans deux directions : en premier lieu réduire l'inadéquation entre offre et besoins et en second lieu améliorer la poly-compétence, et l'adaptabilité du salarié face à des mutations – notamment celles induites par l'e-commerce – que les employeurs ont parfois des difficultés à anticiper.

La transmission des entreprises et des savoirs/savoir-faire

La problématique de la transmission porte à la fois sur celle des entreprises du secteur résidentiel et sur celle des savoirs et savoir-faire capitalisés au sein de ces mêmes entreprises.

Concernant la première, un grand nombre d'entrepreneurs font état de leurs craintes concernant la transmission de leur entreprise ou commerce à leur départ en retraite. Leurs anticipations pessimistes les conduisent à adopter des comportements renforçant ces difficultés, comme celui consistant à inciter leurs salariés à chercher un emploi avant la cessation d'activité du propriétaire et à réduire significativement leur activité, ce qui conduit à une baisse de la valeur de revente de leur entreprise, laquelle constitue un signal négatif émis auprès d'éventuels repreneurs.

La transmission des savoirs des salariés « seniors » aux salariés « juniors » constitue l'autre des préoccupations des acteurs économiques du secteur résidentiel du territoire CVS. Les salariés seniors n'ont pas la possibilité concrète de léguer leurs compétences, du fait des coûts induits pour les entreprises. Ces coûts sont d'autant plus difficiles à supporter que la taille moyenne des entreprises du secteur présentiel est faible ; elles ne disposent pas suffisamment de main d'œuvre dans laquelle puiser des tuteurs « seniors » auprès des « juniors ». La question du parrainage et du tutorat se pose donc de manière urgente pour l'ensemble des petites et moyennes entreprises du territoire CVS, qui doivent trouver en la coopération avec les collectivités et les organismes publics les modalités pratiques de la transmission de leurs savoir-faire techniques d'une génération de salariés à l'autre au moindre coût.

TROISIÈME PARTIE

LE CHÔMAGE ET LA DEMANDE D'EMPLOI EN CAUX VALLÉE DE SEINE

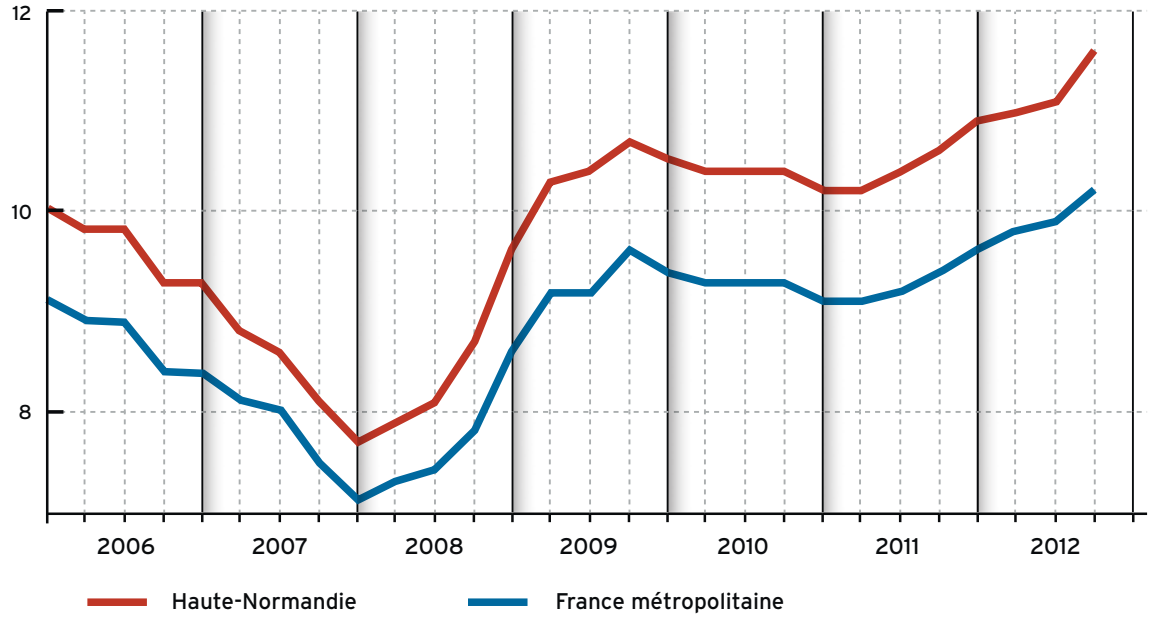
Le chômage et la demande d'emploi en Caux vallée de Seine sont des données indispensables à la bonne compréhension des dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail.
Plusieurs indicateurs permettent d'analyser la question du chômage à l'échelle d'un territoire :

Le taux de chômage : fournie par l'Insee, cette donnée représente le pourcentage de chômeurs dans la population active.

La demande d'emploi en fin de mois - DEFM : cette donnée est fournie par Pôle Emploi et provient des inscriptions des demandeurs d'emploi auprès de cet organisme. Pôle Emploi distingue plusieurs catégories de demandeurs d'emplois. Nous nous intéresserons ici aux demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, que ceux-ci aient travaillé ou non dans le mois (catégories A-B-C).

Le taux de chômage en France, en Haute-Normandie et en Caux vallée de Seine

Evolution du taux de chômage entre 2006 et 2012 (données trimestrielles en %)



Source : Insee, taux de chômage au sens du BIT et taux de chômage localisé

Les dernières données disponibles auprès de l'Insee montrent que le taux de chômage, après avoir baissé entre janvier 2006 et décembre 2007, connait une hausse quasi continue entre janvier 2008 et décembre 2012. Les données publiées en avril 2013 montrent que la tendance s'est poursuivie au premier trimestre 2013 au niveau national. Le graphique ci-dessus montre également que le taux de chômage en Haute-Normandie est supérieur au taux de chômage national avec un écart qui tend à s'accentuer ces dernières années. Au 4ème trimestre 2012 le taux de chômage est de 11,6% en Haute-Normandie contre 10,2 en France métropolitaine. La zone d'emploi havraise (à laquelle sont rattachées 41 des 47 communes de la CVS) demeure toujours la plus affectée de la région. Avec 13,1% de ses actifs au chômage, elle occupe la 39ème place du classement des 304 zones d'emploi de métropole classées par ordre décroissant de leur taux de chômage.

Pour Caux vallée de Seine nous ne disposons pas d'un taux de chômage récent. Le taux de chômage disponible auprès de l'Insee est issu du recensement de la population de 2009. A cette date 10,7% de la population active de Caux vallée de Seine se déclarait à la recherche d'un emploi, soit environ 2 800 personnes. A cette même date le taux de chômage en Haute-Normandie était de 11,9%. Ainsi, comparativement à la moyenne régionale, le taux de chômage en Caux vallée de Seine est inférieur.

La demande d'emploi en Caux vallée de Seine

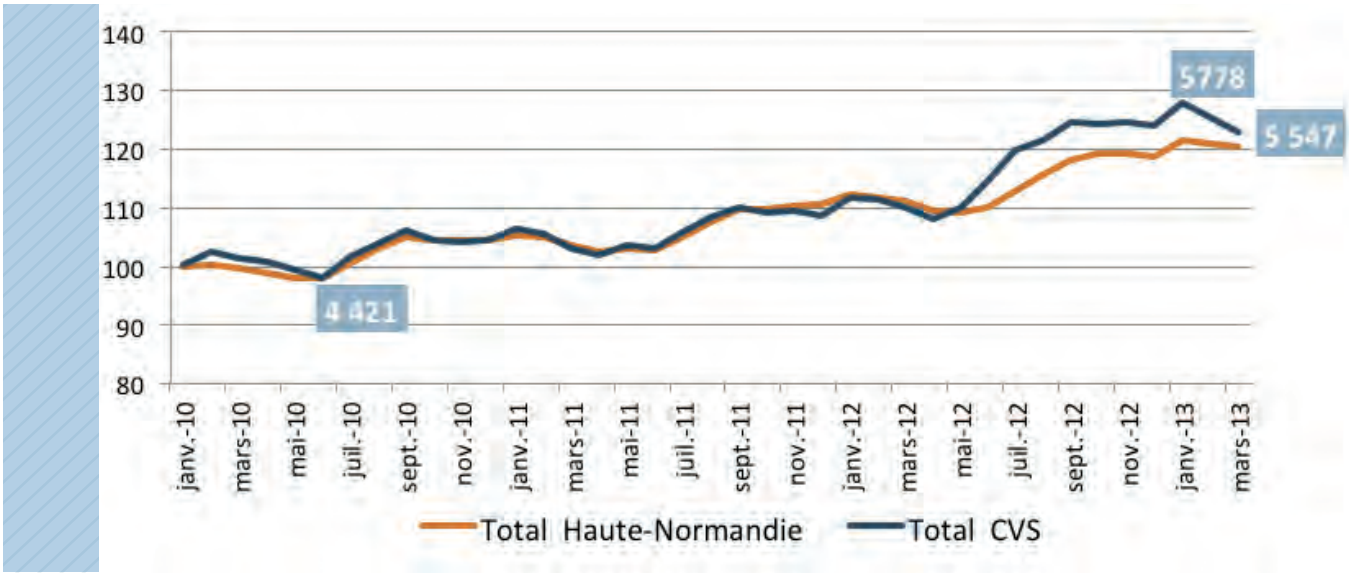
En 2011 la Communauté de communes Caux vallée de Seine a conclu un partenariat avec Pôle Emploi afin de disposer des données sur les demandeurs d'emploi à l'échelle de son territoire. Les chiffres de Pôle Emploi présentés ici comptabilisent les personnes inscrites auprès de Pôle Emploi en tant que demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A-B-C) [1].

(1) A= Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
B= Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi
C= Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Une tendance marquée à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi

Le territoire Caux vallée de Seine compte 5 547 demandeurs d'emploi au 31 mars 2013. Entre janvier 2010 et avril 2012 la demande d'emploi en Caux vallée de Seine a suivi les tendances à la hausse observées au niveau départemental et régional. Entre mai 2012 et janvier 2013 le nombre de demandeurs d'emploi en Caux vallée de Seine est passé de 4 879 à 5 778 soit une augmentation de 18%. Sur cette période la demande d'emploi a augmenté plus fortement en Caux vallée de Seine qu'au niveau régional.

Evolution mensuelle de la demande d'emploi (indice base 100) en janvier 2010

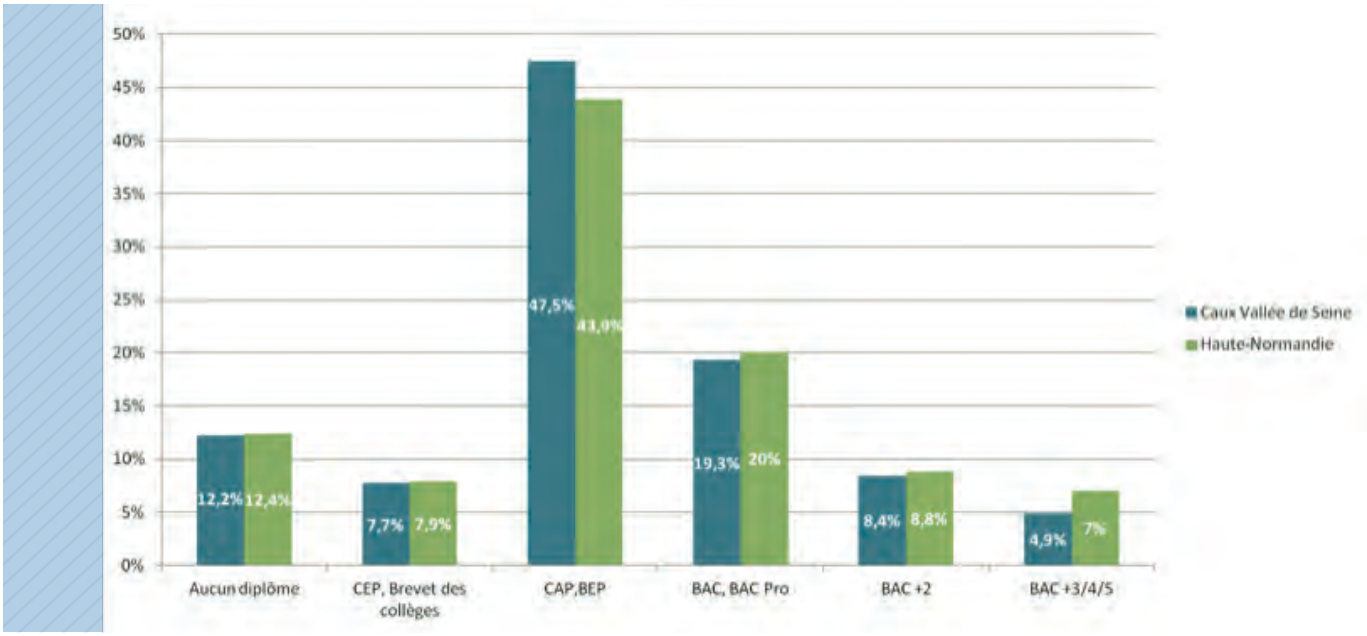


Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

La demande d'emploi plus marquée en Caux vallée de Seine pour les personnes peu qualifiées

Parmi les demandeurs d'emploi en Caux vallée de Seine on constate que 47,5% d'entre eux ont un niveau de qualification BEP, CAP alors que cette catégorie ne représente que 35% de la population active résidente. Par ailleurs, les personnes de ce niveau de qualification sont proportionnellement plus souvent demandeurs d'emploi en Caux vallée de Seine qu'au niveau régional.

Demandeurs d'emplois au 31 décembre 2012 par niveau de qualification



Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

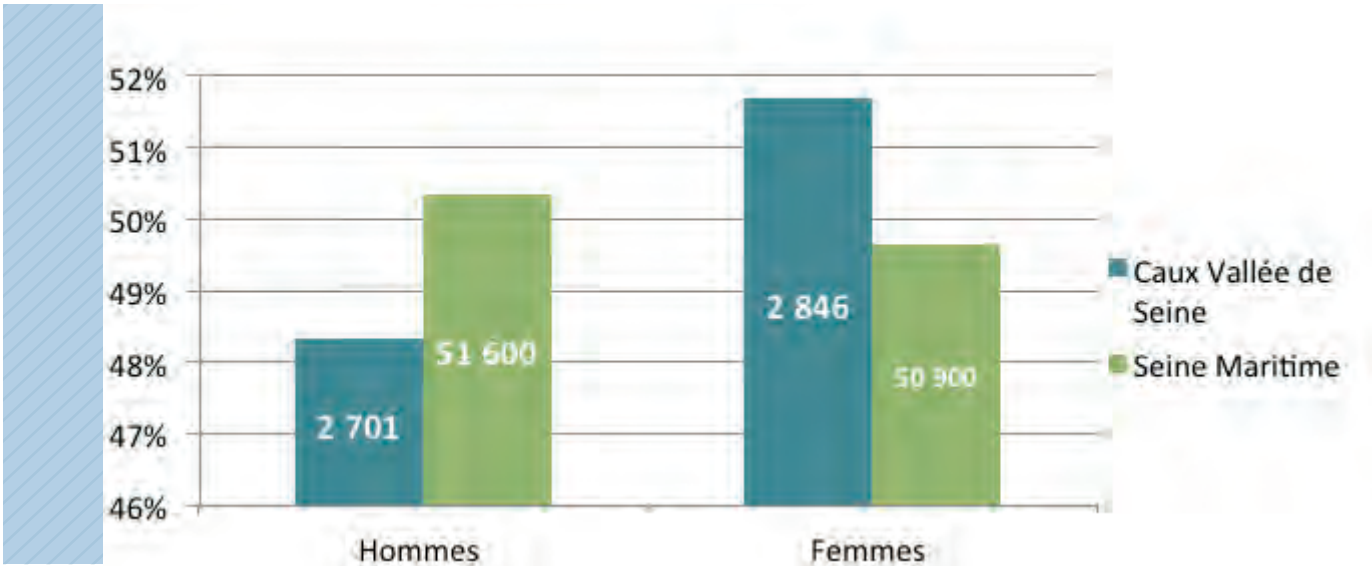
Les titulaires d'un diplôme de niveau bac représentent environ 20% de la population active résidente de Caux vallée de Seine et représentent 20% des demandeurs d'emploi.

Les titulaires d'au moins un niveau bac +2 représentent également 20% de la population active résidente de Caux vallée de Seine mais ne représentent que 13% des demandeurs d'emploi. Les personnes de ce niveau de qualification sont proportionnellement moins souvent demandeurs d'emploi en Caux vallée de Seine qu'au niveau régional.

Les personnes très faiblement ou pas qualifiées représentent 25% de la population active résidente de Caux vallée de Seine et 20% des demandeurs d'emploi.

Un chômage en Caux vallée de Seine qui touche plus les femmes

Demandeurs d'emploi en Caux vallée de Seine au 31 mars 2013

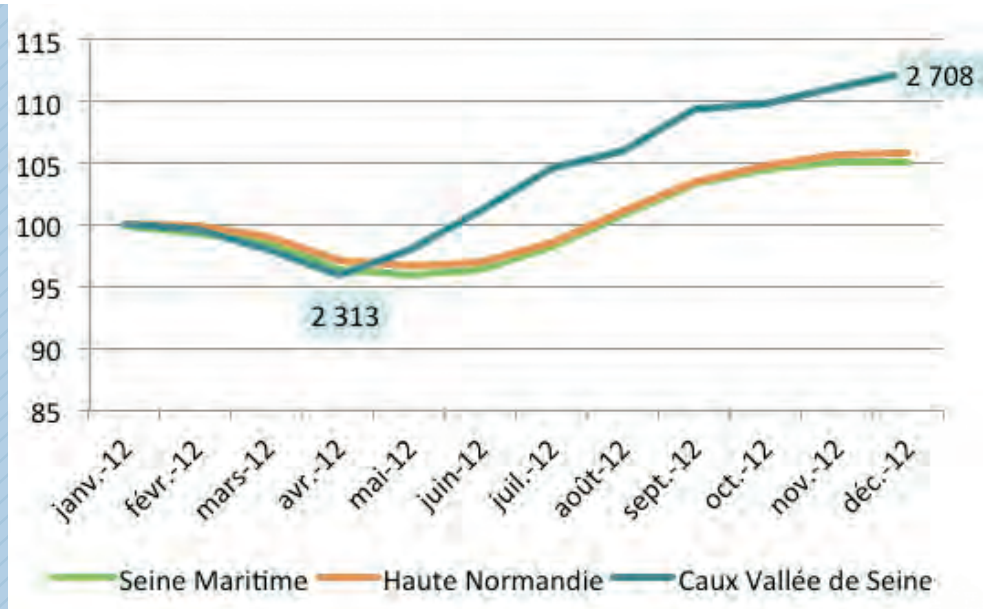


Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

Le marché de l'emploi de Caux vallée de Seine, comme nous l'avons montré dans la partie précédente, est particulièrement défavorable aux femmes. En effet les secteurs traditionnellement masculins (industrie, construction…) sont fortement présents en Caux vallée de Seine et à contrario, les secteurs plus féminisés notamment dans l'économie présentielle, sont moins développés en Caux vallée de Seine. Cette spécificité du territoire Caux vallée de Seine se traduit également dans la demande d'emploi. En effet, les femmes qui représentent 46% de la population active du territoire représentent 51% des demandeurs d'emploi.

Une année 2012 marquée par l'augmentation de la demande d'emploi

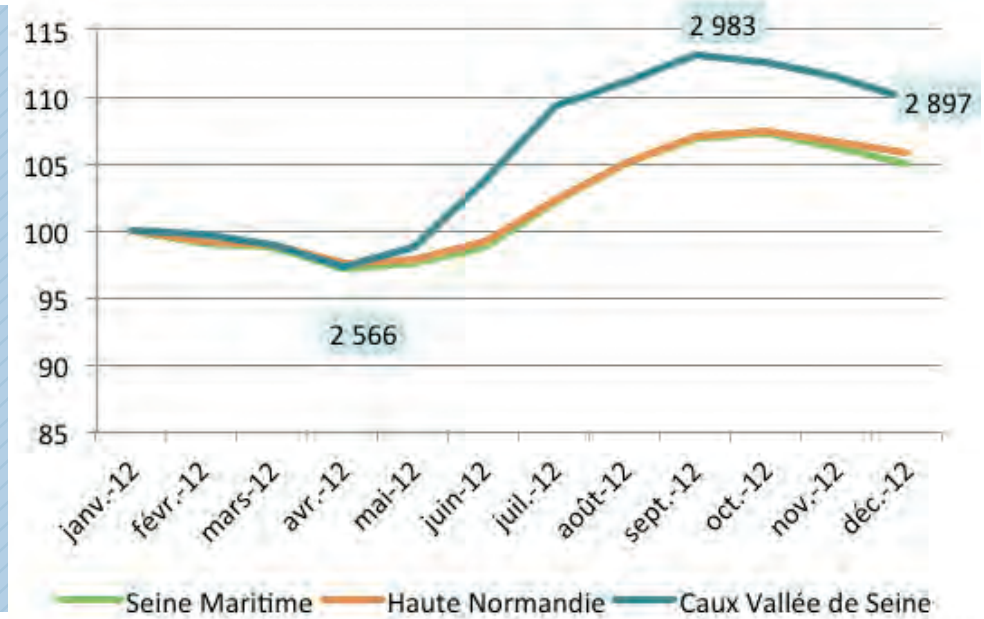
Evolution mensuelle de la demande d'emploi des hommes en 2012



Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

Après une légère baisse au 1er trimestre 2012, la demande d'emploi des hommes a fortement augmenté à partir de mai pour atteindre 2 708 hommes demandeurs d'emploi au 31 décembre 2012. Cette tendance s'est poursuivie en janvier 2013. En février et mars 2013 la demande d'emploi des hommes amorce une légère baisse pour atteindre 2701 hommes au 31 mars 2013. On note que l'augmentation de la demande d'emploi des hommes en 2012 en Caux vallée de Seine a été plus marquée qu'au niveau régional. .

Evolution mensuelle de la demande d'emploi des femmes en 2012

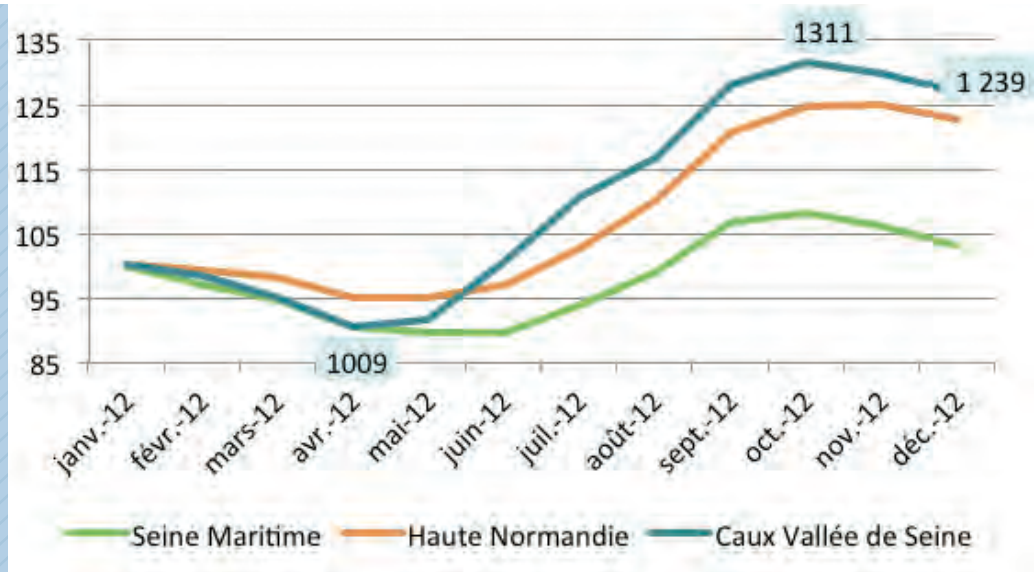


Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

La demande d'emploi des femmes en Caux vallée de Seine a suivi la même tendance que celle des hommes au premier trimestre 2012. A partir de mai elle a progressé fortement. En septembre 2012, la CVS compte près de 3 000 femmes demandeurs d'emploi. À partir de septembre 2012, la demande d'emploi des femmes en Caux vallée de Seine a baissé de manière continue. Au 31 mars 2013, on dénombre 2 846 femmes demandeurs d'emploi.

Des jeunes particulièrement touchés en 2012

Evolution mensuelle de la demande d'emploi des moins de 25 ans en 2012

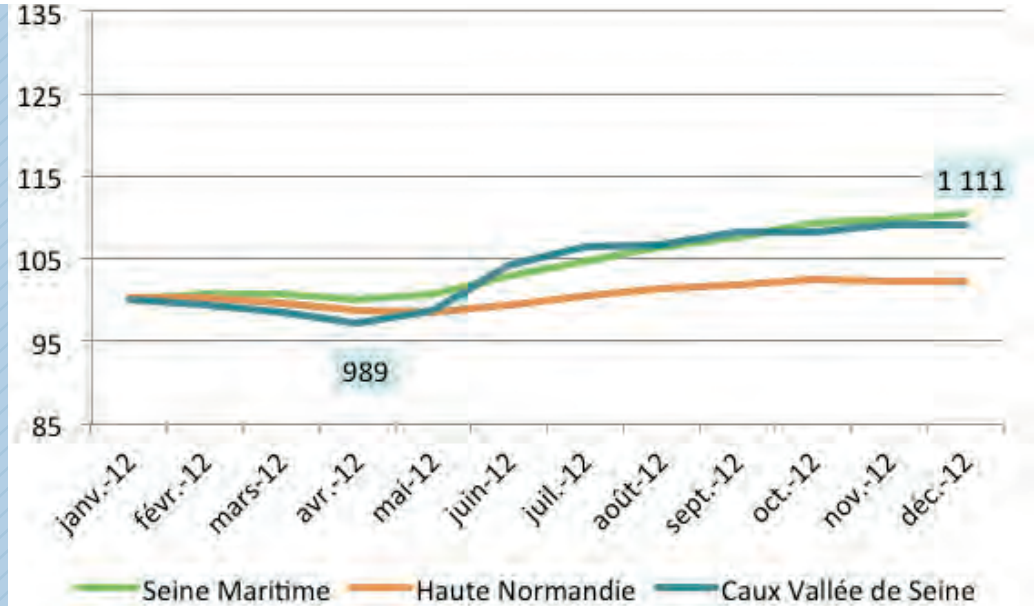


Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

L'année 2012 a été particulièrement défavorable à l'emploi des jeunes. Entre avril 2012 et octobre 2012 la demande d'emploi des moins de 25 ans a augmenté de 30% passant de 1009 jeunes demandeurs d'emploi en avril 2012 à plus de 1 300 en octobre 2012. La baisse amorcée au dernier trimestre 2012 s'est poursuivie au premier trimestre 2013. Au 31 mars 2013 la CVS compte 1 180 jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

Le chômage des seniors continue de progresser

Evolution mensuelle de la demande d'emploi des seniors en 2012



Source : Pôle Emploi, DEFM, catégories ABC

En 2012 le chômage des seniors en Caux vallée de Seine a continué de progresser passant de 942 demandeurs d'emploi en janvier à 1 111 fin décembre. Alors que la tendance de la demande d'emploi tous âges confondus est à la baisse au premier trimestre 2013, la demande d'emploi des seniors continue d'augmenter pour atteindre 1124 demandeurs d'emplois au 31 mars 2013.

OPÉRATEUR	VILLE	FORMATION	DURÉE	Niveau de sortie	FINANCEMENT
Lycée Guillaume le Conquérant	Lillebonne	Bac L	3 ans	Niveau 4	Éducation Nationale
		Bac ES	3 ans	Niveau 4	
		Bac S	3 ans	Niveau 4	
		Bac STMG spécialité gestion et finance	3 ans	Niveau 4	
		Bac STMG spécialité Ressources Humaines et communication	3 ans	Niveau 4	
		Bac STMG spécialité mercatique (marketing)	3 ans	Niveau 4	
		BTS Comptabilité et Gestion des organisations	2 ans	Niveau 3	
Lycée Pierre et Marie Curie	Bolbec	Bac Pro Accompagnement, soins et service à la personne option structure	3 ans	Niveau 4	Éducation Nationale
		Bac Pro Accueil-relation clients et usagers	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Commerce	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Gestion- administration	3 ans	Niveau 4	
		CAP Assistant(e) technique en milieux familial et collectif	3 ans	Niveau 5	
		CAP Employé de commerce multi-spécialités	2 ans	Niveau 5	
Lycée Pierre de Coubertin	Bolbec	Bac S	3 ans	Niveau 4	Éducation Nationale
		Bac STI2D spécialité énergies et environnement	3 ans	Niveau 4	
		Bac STI2D spécialité innovation technologique et éco-conception	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Electrotechnique énergie équipements communicants	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Maintenance des équipements industriels	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Technicien d'usinage	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle	3 ans	Niveau 4	
		CAP Réalisation en chaudronnerie industrielle	2 ans	Niveau 5	
		CAP Serrurier-métallier	2 ans	Niveau 5	
Lycée agricole et agroalimentaire	Yvetot	Bac S	3 ans	Niveau 4	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire
		Bac STAV spécialité production agricole	3 ans	Niveau 4	
		Bac STAV spécialité transformation des produits alimentaires	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Bio-industries de transformation	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Conduite et gestion de l'exploitation agricole	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Laboratoire contrôle qualité	3 ans	Niveau 4	
		BTSA Production Animale	2 ans	Niveau 3	
		BTSA Analyses et conduites de système d'exploitation	2 ans	Niveau 3	
		BTSA Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques	2 ans	Niveau 3	
		BTSA Sciences et technologies des aliments	2 ans	Niveau 3	
Lycée Raymond Queneau	Yvetot	Bac ES	3 ans	Niveau 4	Éducation Nationale
		Bac L	3 ans	Niveau 4	
		Bac S	3 ans	Niveau 4	
		Bac STI2D spécialité énergies et environnement	3 ans	Niveau 4	
		Bac STI2D spécialité systèmes d'information et numérique	3 ans	Niveau 4	
		Bac STMG spécialité gestion et finance	3 ans	Niveau 4	
		Bac STMG spécialité mercatique (marketing)	3 ans	Niveau 4	
		Bac STMG spécialité ressources humaines et communication	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Electrotechnique énergie équipements communicants	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Gestion - administration	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Hygiène, Propreté et Stérilisation	3 ans	Niveau 4	
		Bac Pro Métiers de la mode-vêtements	3 ans	Niveau 4	
		BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	2 ans	Niveau 3	
Lycée privé Jean XXIII	Yvetot	Bac ES	3 ans	Niveau 4	Éducation Nationale
		Bac L	3 ans	Niveau 4	
		Bac S	3 ans	Niveau 4	
		BTS Géomètre topographe	2 ans	Niveau 3	
AFPI	Notre-Dame-de-Gravenchon	Formation Qualifiante Tuyauteur Soudeur	6/18 mois	Niveau 5	Pôle Emploi / Région
		Formation Qualifiante Soudeur Industriel	6/18 mois	Niveau 5	
		Formation Chaudronnerie - Structure métallique	6/18 mois	Niveau 5	
		CAP RCI Réalisation en chaudronnerie industrielle	2 ans	Niveau 5	Entreprises, branche professionnelle, conseil général
		Bac Pro TCI - Technicien en chaudronnerie Industrielle	3 ans	Niveau 4	
		CAP Tuyauteur industriel	2 ans	Niveau 5	

OPÉRATEUR	VILLE	FORMATION	DURÉE	Niveau de sortie	FINANCEMENT
CFPPA	Yvetot	CAPA Soigneur d'équidés	1 an	Niveau 5	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire / Région
		CAPA Entretien de l'espace Rural	1 an	Niveau 5	
		SIL Maraichage Biologique	4 mois	X	
		CS Tracteurs et machines agricoles utilisation et maintenance	7 mois	X	
		Bac Pro Bio-industries de transformation	1 an	Niveau 4	
		BEPA Conseil et Vente	1 an	Niveau 3	
		Baccalauréat Professionnel technicien vente et conseil en produits alimentaires	1 an	Niveau 4	
		BTSA option technico-commercial produits alimentaires et boissons	1 an	Niveau 3	
		CAPA Services en milieu rural	1 an	Niveau 5	
		BP Responsable d'exploitation agricole	1 an	Niveau 4	
		BEPA services aux personnes	1 an	Niveau 5	
		Préparer sa qualification multifilières	3 mois	X	
	Fauville	CAPA Travaux paysagers	2 ans	Niveau 5	
		CAPA Production agricole, utilisation des matériels	2 ans	Niveau 5	
		CAPA productions horticoles	2 ans	Niveau 5	
		BPA Travaux d'aménagements paysagers	2 ans	Niveau 5	
		CS Taille et soins aux arbres	1 an	X	
		BP Aménagement paysager	2 ans	Niveau 4	
		BAC PRO Productions horticoles	2/3 ans	Niveau 4	
		BAC PRO Aménagements paysagers	2/3 ans	Niveau 4	
		BAC PRO TCVA - Technicien conseil vente en animalerie	2/3 ans	Niveau 4	
		BAC PRO TCVPJ - Tech. Conseil vente en produits de jardins	2/3 ans	Niveau 4	
IFP Training	Lillebonne	Brevet Opérateur Extérieur des Industries Pétrolières et Pétrochimique	1 an	Niveau 4	Entreprises
GRETA	Bolbec	Se préparer au métier de tuyauteur industriel	7 mois	X	Pôle Emploi / Région
		CAP Realisation en chaudronnerie industrielle	9 mois	Niveau 5	
		BEP Logistique et Transport	9 mois	Niveau 5	
		CAP Agent de Sécurité	8 mois	Niveau 5	
	Lillebonne	BAC PRO Logistique	9 mois	Niveau 4	
		BAC PRO Maintenance des équipements industriels	9 mois	Niveau 4	
CLIPS	Lillebonne	Construire son projet professionnel dans les métiers de l'animation	3 mois	X	Pôle Emploi / Région
		Préparer sa qualification multifilière NIVEAUX 5 ET 4	7 mois	X	
		Préparer sa qualification multifilière	3 mois	X	
		Valoriser ses capacités	4 mois	X	
		Se préparer à l'emploi dans le secteur de la vente	9 mois	X	
		Titre Professionnel Assistant de vie aux familles	6 mois	Niveau 5	
CEFAP	Bolbec	CAP Macon	9 mois	Niveau 5	Pôle Emploi / Région
		CAP Peintre applicateur de revêtement	9 mois	Niveau 5	
		CAP Installateur sanitaire et thermique	9 mois	Niveau 5	
		CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques	9 mois	X	
		CAP Maintenance des bâtiments	9 mois	X	
		CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL	5 mois	X	
		Construire son projet professionnel en tant que sénior	3 mois	X	
		Renforcer ses savoirs de base	10 mois	X	
		Se préparer à l'emploi en tertiaire	6 mois	X	
		Valoriser ses capacités	5 mois	X	
	Yvetot	Valoriser Ses Capacités / Construire son Projet Professionnel (VSC / CSPP)	8 mois	X	
CCI&CAUX	Lillebonne	Secrétariat Multi Compétences	7 mois	Niveau 4	Pôle Emploi / Région
		Assistant Spécialisé Sécurité Qualité et Environnement	7 mois	Niveau 4	
		Assistant Commercial Import Export	9 mois	Niveau 3	
		Développer ses compétences linguistiques professionnelles	9 mois	X	
		Responsable de développement commercial	1 an	Niveau 2	X
		Attaché commercial	1 an	Niveau 3	
		Gestionnaire de la Paye option Ressources Humaines	1 an	Niveau 3	
ECD	Lillebonne	Gestion des Unités Commerciales option Distribution	2 ans	Niveau 3	Région
		Responsable Manager de la distribution	1 an	Niveau 2	
INSTITUT DE SOUDURE	Lillebonne	Se qualifier en radiologie industrielle	6 mois	X	Pôle Emploi / Région
ÉDUCATION ET FORMATION	Lillebonne	Se préparer à l'emploi dans le secteur industriel	3 mois	X	Région

Le territoire Caux vallée de Seine (CVS) a une identité économique propre liée à son positionnement géographique sur les rives de la Seine et aux activités industrielles qui historiquement s'y sont développées. Cette identité économique impacte fortement le marché de l'emploi local.

La population active qui réside en Caux vallée de Seine est relativement jeune avec des niveaux de formation plus faibles qu'ailleurs et une forte proportion d'ouvriers. Dans les 20 prochaines années, la population active devrait rester stable autour de 31 000 actifs. Cependant, cette population active va vieillir. En effet, la part des actifs de plus de 55 ans va considérablement augmenter à l'horizon 2030. Avec un taux d'emploi des seniors au niveau du territoire CVS inférieur à la moyenne nationale, cela doit nous amener à nous interroger sur l'enjeu du maintien en emploi des seniors et le cas échéant du retour à l'emploi des seniors au chômage.

Le marché de l'emploi local est fortement spécialisé avec près d'un emploi sur trois dans l'industrie. Comme nous l'observons depuis maintenant plusieurs années, l'emploi industriel est en déclin en France. Le territoire CVS n'échappe pas à cette tendance, même si l'industrie locale a plutôt bien résisté au cours des dernières décennies. Ainsi, la forte spécialisation économique du territoire le place, à priori, dans une situation défavorable en terme de perspectives d'emploi. Mais les leviers sont nombreux. Tout d'abord, les besoins de renouvellements des emplois pour faire face aux départs en retraite vont être particulièrement importants dans la prochaine décennie (environ 6 000). Même si tous ces départs ne seront pas systématiquement remplacés, cela devrait néanmoins entraîner une dynamisation de l'offre d'emploi sur le territoire. Ensuite, le territoire en favorisant l'attractivité résidentielle, peut espérer le développement d'une économie de services. Enfin, avec une population vieillissante, des besoins nouveaux vont émerger en matière de soins, d'accompagnement social et d'infrastructures ; là encore, des emplois sont à la clé.

Le marché de l'emploi local présente également la particularité d'être ouvert, avec une tendance à l'accentuation de cette caractéristique au cours des dix dernières années. On note que 35 % des emplois du territoire CVS sont occupés par des personnes qui n'y résident pas. À l'inverse, on estime à 11 000 le nombre d'habitants de la CVS qui ne travaillent pas sur le territoire. Cette migration concerne principalement les femmes et est très majoritairement dirigée vers l'agglomération havraise.

Toutes ces observations nous permettent de pointer les enjeux auxquels devra faire face le territoire CVS en matière d'emploi. Au-delà des enjeux propres aux différents secteurs d'activités qu'il s'agira d'approfondir dans la continuité de la démarche de GPEC territoriale, nous pouvons d'ores et déjà pointer quelques enjeux transversaux.

On constate tout d'abord une inadéquation entre population active résidente et offre d'emplois du territoire. Sans mesures spécifiques, cette situation aurait tendance à s'accentuer dans les prochaines années. Deux axes d'actions s'imposent : d'une part, un travail sur la montée en compétences de la population avec une réflexion sur l'offre de formation du territoire et, d'autre part, une réflexion sur l'émergence de filières génératrices d'emplois peu ou pas qualifiés. L'adéquation offre/demande passera aussi par un travail sur la féminisation du marché de l'emploi local. En effet, comme nous avons pu le voir, le marché de l'emploi de la CVS est particulièrement défavorable aux femmes. Là encore, deux axes de travail peuvent être envisagés : favoriser l'ouverture des secteurs traditionnellement masculins à l'emploi des femmes et prioriser le développement de filières économiques génératrices d'emplois féminins.
Il nous semble également important d'insister sur l'enjeu de l'attractivité résidentielle tant les répercussions sur l'économie et l'emploi local seront importantes. Sur cette question, et au regard des éléments issus de l'étude, nous considérons qu'un accent doit être mis sur l'attractivité résidentielle des cadres, mais aussi sur le maintien et l'attractivité résidentielle des populations retraitées qui constitueront un levier de développement économique.
Enfin, il s'agira dans les années à venir de prendre en considération un des aspects fondamentaux du marché de l'emploi local, à savoir son interconnexion avec les bassins économiques voisins. Au regard des flux constatés, penser et organiser la mobilité domicile/travail entre la CVS et l'agglomération havraise pourrait notamment constituer un véritable atout.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES CAUX VALLÉE DE SEINE

DIAGNOSTIC TERRITORIAL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI
ÉTAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE

Directeur de la publication :
Jean-Claude Weiss

Directeur Général des Services :
Stéphane Pisch

Responsable de la communication :
Stéphanie Blaise

Rédaction :
Damien Restoux, Pôle accompagnement
avec la collaboration des services de
la CVS

Création graphique et mise en page :
Fabien Brasse

Impression : Imprimerie ETC INN
labellisée Imprim'vert
Imprimé sur papier PEFC
édition juillet 2013

Crédits photos :
V. Bruneau/CVS ; Fotolia ;

Cartographie : CVS ;
INSEE Haute-Normandie

Caux vallée de Seine
communauté de communes

Maison de l'intercommunalité
Allée du Catillon
76170 Lillebonne
Tél. : 02 32 84 40 40
Fax : 02 32 84 40 41
Mail : direction@cauxseine.fr
www.cauxseine.fr