

ANNEXE 7 :

Diagnostic territorial élaboré dans le cadre du programme opérationnel pour le FSE

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale
et du logement
Direction régionale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de Haute-Normandie

Mission des Affaires Régionales

Programme Opérationnel 2007-2013

ELEMENTS DE DIAGNOSTIC POUR LA REGION DE HAUTE-NORMANDIE

I - CONTEXTE GENERAL

Les orientations stratégiques issues du sommet de Lisbonne

1. Le premier axe visait à orienter l'investissement dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans la recherche scientifique et dans l'éducation et la formation professionnelle.
2. Un second axe mettait l'accent sur l'achèvement du marché intérieur par la suppression des obstacles qui subsistent encore dans de trop nombreux secteurs, et sur l'amélioration de la coordination des politiques économiques.
3. Enfin, le dernier axe qui nous concerne particulièrement dans le présent exercice, visait à promouvoir des politiques plus actives de l'emploi et à moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en luttant contre l'exclusion sociale. L'un des principaux volets de cet axe concerne le relèvement des taux d'emploi, notamment celui des travailleurs plus âgés et des femmes. Des objectifs précis sont fixés : taux d'emploi global à 70 %, taux d'emploi des femmes à 60 % et taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans à 50 %

La stratégie de Lisbonne se composait donc à l'origine d'une batterie de réformes interdépendantes qui devait permettre d'atteindre un taux de croissance de 3 % par an.

Cette stratégie a ensuite évolué à plusieurs reprises pour intégrer un pilier environnemental et pour préciser l'ampleur de l'effort qui devait être entrepris au bénéfice de la recherche. Le Conseil européen de Göteborg des 15 et 16 juin 2001 a d'abord ajouté une forte dimension environnementale qui constitue désormais, avec le volet économique et social, le troisième pilier de la stratégie de Lisbonne. Les chefs d'Etats et de gouvernements affirment dans les conclusions de la Présidence que *"la stratégie de développement durable de l'Union repose sur le principe selon lequel il faut examiner d'une manière coordonnée les conséquences économiques, sociales et environnementales de toutes les politiques et en tenir compte dans le processus de décision"*. Puis le Conseil européen de Barcelone, en mars 2002, a fixé à 3 % la part du PIB européen qui devait être consacré au financement de la recherche,

dont un tiers provenant des ressources budgétaires publiques et les deux autres tiers des financements privés.

Le Conseil européen des 16 et 17 décembre 2005 a rappelé que les objectifs de la stratégie de Lisbonne pour favoriser la compétitivité et la création d'emplois devaient être atteints par l'ensemble de l'Union.

A cette occasion, il a été décidé de concentrer la majeure partie des futurs fonds structurels sur la Stratégie de Lisbonne, en particulier sur l'augmentation des taux d'emploi. Ainsi, 60 % des dépenses de l'objectif « Convergence » et 75 % des dépenses de l'Objectif « Compétitivité régionale et emploi » devront y contribuer directement.

Pour mettre en œuvre cette décision, le Conseil a invité la Commission européenne à présenter une liste des catégories de dépenses considérées comme contribuant à ces objectifs, tout en veillant à ce que les spécificités nationales soient prises en compte.

Sur cette base, la Commission a établi une liste de priorités pour lesquelles les Etats membres enregistrent actuellement un retard important, notamment des taux d'emploi insuffisants.

Diagnostic Régional

Les sources utilisées dans l'élaboration du diagnostic sont renvoyées en annexe.

La Haute-Normandie dispose d'une situation géographique favorable, située entre la région parisienne et l'axe majeur du commerce maritime mondial qu'est la Manche.

La Seine constitue un axe privilégié de communication et de développement.

La Haute-Normandie se place au 8^{ème} rang des régions françaises selon le PIB par habitant. Ce résultat apparemment flatteur masque en fait une réalité toute différente. La reconversion économique et sociale dans laquelle la Haute-Normandie s'est engagée n'est pas achevée et sa situation sociale et sanitaire est fragile.

I- UNE ECONOMIE A FORT POTENTIEL, EN EVOLUTION

Sur la période 1998-2003, l'emploi total a augmenté de 5,3 % mais moins qu'au niveau national (8,6 %). La région a créé 37 000 emplois dont 84,0 % dans les activités de service. L'emploi industriel recule de 2,0 % en 2003.

A- Un tissu économique diversifié

1. Une agriculture en mutation

La surface agricole utilisée (SAU) représente 68% du territoire (54,4% en France) et la forêt en occupe 17%. L'agriculture doit continuer sa restructuration pour rester compétitive dans une économie de plus en plus mondiale tout en respectant son environnement. Avec plus de 7.000 exploitations professionnelles, le secteur de la production agricole emploie 17.000 ETP (80 % d'actifs familiaux et 20 % de salariés).

La diminution du nombre d'exploitations et d'emplois familiaux s'accompagne d'un développement des formes sociétaires et des emplois salariés (56 % de la SAU est exploitée en GAEC, EARL...), d'une professionnalisation des activités et d'une qualification croissante des actifs (niveau de formation agricole supérieur à celui de la France). Ces phénomènes vont s'accroître dans les prochaines années.

L'agriculture haut-normande reste diversifiée avec toutefois de grandes productions dominantes (céréales, cultures industrielles, lait, viandes). La réforme de la PAC, les nouvelles attentes sociétales et l'évolution des débouchés non alimentaires vont entraîner, d'ici à 2013, de profondes adaptations du secteur. Au-delà des grandes productions, il convient de prendre en compte les offres d'emploi proposées dans les exploitations et activités plus spécialisées, avec une forte proportion d'emplois salariés, convenant indifféremment à des hommes et à des femmes :

- fruits et légumes, horticulture,
- activités de loisirs : équitation, tourisme vert,...
- activités de services : ex. jardins et espaces verts, accueil de population en difficultés (jeunes de zones urbaines sensibles, personnes âgées ou handicapées,...
- autres services aux personnes en milieu rural.

Confrontée en parallèle à de nombreux départs en retraite, l'agriculture devra poursuivre l'amélioration des conditions de travail, innover dans les formules d'emplois proposés (ex. emplois partagés entre plusieurs employeurs) et attirer de nouveaux actifs dans les exploitations dans un contexte de concurrence accrue avec les autres secteurs d'activités. Les métiers de l'agriculture étant de plus en plus méconnus du grand public, un gros effort de communication doit être engagé et des possibilités de découverte en situation doivent être proposées. C'est une opportunité pour fixer des populations jeunes sur tout le territoire régional.

Les modes de production et la gestion des entreprises vont continuer d'évoluer au rythme des progrès de la recherche. Les compétences nécessaires pour occuper les emplois seront de plus en plus spécialisées et variées afin d'accompagner cette évolution : nouvelles technologies, enregistrements des pratiques pour répondre aux exigences de traçabilité et de qualité, ... La formation continue devra encore se développer afin d'accélérer et d'élargir le transfert de connaissances auprès du maximum d'actifs.

Aux 17.000 emplois dans la production agricole, il convient d'ajouter les nombreux emplois induits en amont et en aval des exploitations : industries agroalimentaires, services, construction de bâtiments, équipements, ... Enfin, le champ de la valorisation de la biomasse offre de nouvelles perspectives d'emplois dans le domaine des bioénergies et des biomatériaux. Par la diversité de ses productions agricoles et la présence de nombreuses industries, la Haute-Normandie est déjà dans le peloton de tête des régions pour les activités agro-industrielles.

Au total, ce sont 40.000 emplois qui sont actuellement générés par l'agriculture en Haute-Normandie, plaçant ce secteur au même niveau que la logistique ou les services à la personne.

2. Une industrie dépendante de l'extérieur

La Haute-Normandie est une région industrielle (5^{ème} région française en termes d'emploi, 30% de l'emploi régional contre 23% au plan national) caractérisée par la présence de groupes puissants à unités de production lourdes.

La Haute-Normandie est caractérisée par une forte représentation de l'industrie dans l'emploi régional. Un quart des 700 000 emplois relève de ce secteur et place la région au 5^{ème} rang national en nombre d'emplois. L'industrie haut-normande est caractérisée historiquement par la présence de grands établissements à unités de production lourde. Certains d'entre eux connaîtront inévitablement de grandes mutations.

Les secteurs les plus fortement représentés sont :

Le raffinage, la chimie, l'automobile, l'industrie du verre, la papeterie, la production d'électricité, la production de composants électroniques et électrotechniques, l'industrie aéronautique et spatiale.

Mais les industries dépendent pour la plupart de centres de décision extérieurs à la région. Elles sont par ailleurs donneuses d'ordre pour de nombreuses petites et moyennes entreprises sous traitantes. Cette double dépendance fragilise ainsi, le tissu industriel.

La Haute-Normandie est historiquement industrielle. Cela est un atout en terme de création de valeur mais aussi une faiblesse dans un contexte comme celui d'aujourd'hui. L'activité et les emplois dépendent d'entreprises qui vont devoir évoluer, s'adapter pour rester compétitive dans le marché mondial.

3. Un secteur tertiaire en pleine croissance

Le secteur tertiaire est moins bien représenté que dans d'autres régions (69% des emplois contre 73,6% en moyenne nationale – 14^{ème} rang), mais il constitue depuis plusieurs années le moteur de l'emploi haut-normand.

Le secteur des très petites entreprises du commerce et de l'artisanat et des services, représente 42 000 entreprises de moins de 10 salariés, soit près de 110 000 emplois répartis sur le territoire.

Ce secteur est créateur d'emplois notamment dans les services et le bâtiment, ce dernier présentant de fortes tensions sur le marché du travail de l'emploi.

Aussi, ces activités peuvent contribuer à la reconversion dans les territoires confrontés à l'érosion de l'emploi industriel.

Ce tissu d'entreprises se prépare également à une forte mutation induite par la démographie des chefs d'entreprises, dont la moitié partira à la retraite dans les dix prochaines années.

Ceci constitue un potentiel d'emplois à renouveler mais également un enjeu en termes de maintien de ce tissu économique de proximité.

Le secteur de l'artisanat, par sa longue tradition de formation par l'apprentissage, joue un rôle important en matière de formation des jeunes, de leur insertion dans la vie active et de leur promotion sociale.

4. Un accroissement récent de création d'entreprises à conforter

Extrait du diagnostic du SRADT : « *reprise significative observée récemment* »

- Depuis une quinzaine d'années, et ce jusque très récemment, le taux de création d'entreprises, soit le rapport entre le nombre de créations observées l'année n et le stock d'entreprises au 1er janvier de cette même année n, était inférieur aux moyennes nationales pour tous les secteurs mais en particulier dans la construction et les services [1]. Toutefois, en 2004, la Haute-Normandie a atteint un « record » avec 6 300 créations (meilleure performance depuis 1993), ce qui en fait la 11ème région pour le taux de création (celui-ci atteint 11,9 %). Toutefois, alors que le taux de création par réactivation d'entreprise [2] correspond à la moyenne nationale, les deux autres types de créations d'entreprises connaissent en Haute-Normandie des dynamiques différentes de la situation observée à l'échelle nationale en 2004 [3] :
 - le taux de création pure [4], indiquant le renouvellement du tissu productif demeure inférieur à la moyenne nationale (7,5% dans la région contre 8,6% en France),
 - le taux de création par reprise d'entreprises [5] dépasse de 40 % le taux observé au niveau national (2,3 % en 2004 en Haute-Normandie, contre 1,6 % au niveau national). En effet, alors que près d'une création sur cinq dans la région correspond à une reprise d'entreprise (avec 1 201 reprises en 2004), cette proportion atteint environ 13 % en France. Or il faut souligner l'impact de ce type de création d'entreprise sur l'emploi. Alors que les créations pures s'accompagnent rarement de recrutement à court terme (seules 16 % d'entre elles démarrent avec des salariés au niveau national), les créations par reprise conservent dans la moitié des cas des salariés lors du démarrage de l'activité (au niveau national). En outre, à activité égale, les reprises d'entreprises obtiennent de meilleures chances de survie (le taux de survie excède de 10 points celui des entreprises créées ex-nihilo en France en 2003) [6]. La tendance depuis une dizaine d'année est à la baisse de la part des reprises d'entreprises dans le total des créations, alors même que la situation démographique va aboutir à moyen terme à une forte croissance du nombre d'« affaires » à reprendre (dans l'Eure par exemple, 44 % des dirigeants d'entreprises ont plus de 50 ans, et près d'un tiers des chefs d'entreprises vont devoir trouver un successeur dans les 10 ans à venir. Environ 30 000 emplois seraient en jeu [7].
- Les territoires sont plus ou moins dynamiques en terme de création d'entreprises. Si les zones d'emploi de Vernon et de Pont-Audemer atteignent des taux élevés (plus de 13%), la Vallée de la Bresle, le Pays de Bray et Lillebonne souffrent d'une faible vitalité (taux autour des 10%).
- Concernant le taux de survie [8] des entreprises, il semble conforme aux standards nationaux, voire même supérieur pour la génération des entreprises créées au 1er semestre 1998 [9]. Le taux de survie à 3 ans atteint 68%, contre 63,7% au niveau national [10] (à noter la forte progression du taux de survie en 4ème année entre 1994 et 1998 : + 10 points)[11].

B- Des filières prometteuses mais fragiles

La région accueille de nombreuses filières d'excellence dans plusieurs secteurs d'activité. Certains secteurs sont plus exposés à la concurrence mondiale et vulnérables aux évolutions conjoncturelles.

1. La filière automobile, locomotive économique

En étant l'un des premiers secteurs d'investissement et l'un des premiers employeurs industriels, l'automobile est en Haute-Normandie l'une des grandes locomotives économiques régionales de l'emploi.

Cette filière est sensible de part un tissu de sous-traitants très dépendants de leur donneur d'ordre qu'est Renault (1^{er} employeur industriel, 10 % des emplois industriels de la région) et par la conjoncture incertaine qui règne sur le secteur automobile. Le groupe s'est implanté sur cinq sites de la région :

CLEON (boîtes de vitesse et moteurs)
SANDOUVILLE (carrosserie, montage/haut de gamme)
DIEPPE (petites séries/sportives)
GRAND-COURONNE (logistique internationale)
AUBEVOYE (recherches et essais).

2. Un potentiel de recherche insuffisant au regard du développement industriel

Des pôles de recherche dynamiques et de haut niveau existent dans la région : énergétique et mécanique, matériaux, chimie, biologie, santé, biotechnologies, transport logistique, sécurité environnement, sciences humaines et sociales. Ils ont permis la création de trois pôles de compétitivité labellisés (automobile/aérospatial/motorisation, logistique, cosmétique).

Toutefois, la concurrence exacerbée et la recherche de la productivité maximale conduisent les entreprises à se recentrer sur leurs activités de base et à externaliser les activités de maintenance et de logistique.

Au regard du développement industriel, le potentiel de recherche est insuffisant. La région se situe au 20^{ème} rang de la recherche publique aussi bien en termes de dépenses qu'en nombre de chercheurs, et au 6^{ème} rang de la recherche privée grâce à la présence de quelques centres de recherche appartenant à de grands groupes industriels en termes de dépense et nombre de brevets. Au total, elle se situe au 12^{ème} rang national en queue des régions européenne innovantes, selon la commission européenne.

3. Une économie portuaire qui pèse lourd

Les transports jouent un rôle de tout premier plan dans l'économie régionale du fait de la présence de ports importants. Ceux-ci, constituent le premier complexe portuaire français et le 3^{ème} ensemble portuaire européen. Les activités maritimes génèrent aujourd'hui environ

20 000 emplois directs. L'achèvement de « Port 2000 » au Havre, son ouverture et sa montée en puissance lui donneront une dimension mondiale.

4. Un véritable potentiel logistique

L'ouverture maritime et la proximité du bassin parisien constituent des atouts majeurs, si la région réussit à créer des activités logistiques à haute valeur ajoutée et à tirer profit de la présence de ses deux grands ports et de l'explosion du fret maritime. Dans le cas contraire, elle ne fera que subir les nuisances générées par les augmentations de trafic.

II- DES RESSOURCES HUMAINES VIEILLISSANTES ET VULNERABLES

Avec 1 806 000 habitants, soit 3,0 % de la population française, la région de Haute-Normandie se situe au 13^{ème} rang des régions métropolitaines.

La région qui n'échappe pas au vieillissement démographique reste une région jeune.

1. Une croissance démographique ralentie et une pyramide des âges vieillissante

Gage de dynamisme, sa population est relativement jeune (les moins de 20 ans représentent 26,5% de la population contre 25% au niveau national (2004) – 4ème rang des régions françaises) et la fécondité est un peu supérieure à la moyenne nationale.

Sur la période 1999-2003, la croissance démographique a été moins rapide dans la région qu'au niveau national (+0,24% contre +0,62%).

La Haute-Normandie reste déficitaire dans ses échanges migratoires à l'instar des régions du nord et de l'est de l'Ile de France. Ce sont majoritairement les jeunes et les mieux formés qui quittent définitivement la région.. Les flux migratoires alternants avec l'Ile de France sont très importants, particulièrement dans l'Eure.

Ainsi, en 1999, 28500 Haut-Normands travaillaient en Ile de France. L'intensité de ces navettes croît au fur et mesure qu'on se rapproche de la région parisienne. Les actifs des zones d'emploi limitrophes de l'Ile de France (Gisors, Vernon et Evreux) sont captés par cette région. Si les ouvriers se dirigent généralement vers des lieux de travail proches, les cadres et les membres des professions intermédiaires travaillent plus fréquemment à Paris.

De plus, si les jeunes y poursuivent moins d'études que dans la plupart des autres régions, la Haute-Normandie a de surcroît tendance à perdre une partie de son « capital étudiant » par le jeu des migrations.

La dégradation du solde migratoire de la Haute-Normandie contribue au vieillissement de la population. Le déplacement progressif des classes du baby-boom vers les âges les plus élevés va conduire à une diminution de la part des jeunes et à un accroissement du nombre de seniors. Les personnes âgées de plus de 60 ans, les « seniors » (18,8 % au dernier recensement) devraient représenter 31,6 % de la population régionale à l'horizon 2030. Le

poids de l'industrie en Haute-Normandie confère à l'emploi salarié régional un vieillissement plus marqué qu'à l'échelle nationale.

Etant donné le vieillissement attendu de la population, le nombre d'actifs devrait entamer, dès 2007, une phase de diminution. Selon les projections démographiques, la baisse serait d'environ 100 000 actifs à l'horizon 2030.

Le nombre de retraités croît plus vite que la population active. La région compte désormais deux retraités pour cinq actifs.

Les perspectives sont variables d'une zone d'emploi à l'autre mais trois zones seraient plus vulnérables (Dieppe, Le Havre et la Vallée de la Bresle). Le vieillissement de la population et la vague de départs en retraite accentueront des tensions au recrutement sur le marché du travail déjà repérées dans certains métiers (bâtiment, hôtellerie-restauration, aide à la personne...). Ce vieillissement accentue les problématiques que sont notamment la désertification médicale et le développement des services à la personne dont à domicile (*) qui constitue par ailleurs des gisements d'emploi sur le plan local.

(*) Un sondage a montré que 98% des personnes âgées souhaitent demeurer à domicile en cas de soins.

A long terme, le rééquilibrage du solde migratoire surtout chez les plus jeunes est le seul moyen de conserver les forces de travail de la région.

Cette évolution de la pyramide des âges peut avoir un impact non négligeable sur l'économie de la région et l'emploi. En effet si au cours du renouvellement des employés il y a une non adéquation entre offre et demande de compétences, soit l'entreprise se délocalise dans une autre région (de France ou du monde) soit l'entreprise embauche des personnes venues d'autres régions, provoquant ainsi une élévation du taux de chômage régional. Ainsi il est important de mettre en place une GPEC de grande ampleur où les entreprises et les dispensateurs de formation se rapprochent pour faire correspondre les compétences.

Notons enfin que la Haute-Normandie présente une **situation sanitaire préoccupante**, l'état de santé de la population ayant aussi un impact sur son employabilité et son insertion sociale. La surmortalité est supérieure à la moyenne nationale, et notamment la surmortalité prématurée (plus 12,9 % par rapport à la moyenne nationale), particulièrement pour les cancers, suicides ou maladies liées à une consommation excessive d'alcool. Ces décès pourraient être évités par une action sur les facteurs de risques individuels, ainsi que par une meilleure prise en charge par le système de soins.

Relevons par ailleurs que la Haute-Normandie est l'une des régions les plus touchées par l'obésité.

2. Un taux d'activité féminine inférieur au taux national

Tous âges et tous genres confondus, le taux d'activité de la Haute Normandie se situe à 56,1 % à comparer aux 55,20 % au niveau national (INSEE : RP 99).

Par tranche d'âge, les 60-64 ans se situent à 12,40 % d'activité soit 2,5 points de moins que la moyenne nationale (14,9%). Cette différence notable peut s'expliquer par le fait que la région présente une plus grande proportion d'emplois industriels plus concernés par les restructurations et des départs anticipés de la vie active.

Concernant le taux d'activité féminine, la Haute Normandie se situe à 49,10 % soit en quatrième position et 7 points de moins que la première région l'Ile de France (56,20%). La moyenne nationale se situant à 49,70%.

Des expériences innovantes en matière d'accès à l'emploi et à la formation ont été menées au cours de la période d'application du Docup Objectif 3 2000-2006. Elles concernaient essentiellement des actions de sensibilisation des organismes de formation pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des actions d'orientation professionnelle ou de diversification des choix professionnels des femmes. S'il est encore trop tôt pour en faire un bilan, il faut noter que globalement ces actions ont été positives tant pour les organismes de formation que pour les stagiaires de la formation professionnelle. En effet, environ 80% des femmes inscrites dans des actions de diversification des choix professionnels se sont orientées vers des métiers traditionnellement masculins, ce qui est encourageant. De telles actions doivent donc être poursuivies et multipliées notamment dans les secteurs actuellement en tension (conducteur routier, maçon, peintre, cuisinier, serveur).

D'un point de vue statistique les femmes sont moins nombreuses que les hommes à créer ou reprendre une entreprise. La Haute-Normandie n'échappe pas à ce phénomène. C'est pourquoi les créatrices ont besoin d'un soutien particulier. Des actions expérimentales ont été initiées à ce titre dans le cadre de la mesure 10b du FSE, ce qui a permis à un groupe de femmes de suivre des ateliers d'accompagnement à la création d'entreprise : « Le Rendez-vous des créatives – avril 2006/janvier 2007 ». Une telle action de soutien à la création par les femmes pourrait être reconduite par des financements croisés (DRDFE, ...) et du FSE nouvelle génération.

Toujours dans le domaine de la création d'entreprise, des actions généralistes telles que le projet Accent – action menée par le Medef des Hautes Falaises - pourraient développer un accompagnement particulier pour les femmes créatrices d'entreprise. Des contacts ont déjà été pris dans ce sens, le Medef se prépare à faire une proposition concrète sur le territoire considéré.

Les statistique européennes plus récentes disponibles sur le site europa.eu.int/comm/eurostat/ indiquent les taux d'emplois suivants* (2005) :

	France	UE 25	Le plus	Le moins
Taux d'emploi total	63,1%	63,8 %	Suède 72,3%	Pologne 52,8%
Population masculine	68.8%	71,3 %	Royaume uni 77,6%	Pologne 58,9%
Population féminine	57,6 %	56,3 %	Royaume uni 70,2 %	Malte 45,3%
Travailleurs âgés (55-64)	37,9%	42,5 %	Suède 69,5%	Pologne 27,2%

Compte tenu de l'objectif du sommet de Lisbonne rappelé précédemment (taux d'emploi global de 70%, taux d'activité des travailleurs âgés de 50%) les plus gros efforts devront porter sur l'emploi des jeunes et des travailleurs âgés).

* taux d'emploi : le taux d'emploi est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées âgées de 15 à 64 ans par la population totale de la même tranche d'âge.

3. Un niveau de formation qui s'améliore

En corrélation avec les structures socioprofessionnelles de la population, les sorties précoces du système scolaire restent supérieures à la moyenne nationale. Les taux de réussite au baccalauréat ainsi que les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur sont inférieurs à la moyenne nationale. En effet, la Haute-Normandie reste très défavorisée quant à la part des non-diplômés qui est supérieure de 2,2 points (source DRTEFP – Plan 800 000 jeunes – avril 2005) à la moyenne française : la population de plus de 30 ans compte 27,5 % de non-diplômés. La proportion de bacheliers dans une génération y était en 2003 de 59,6 % contre 62,7 % au niveau national.

La formation professionnelle et l'apprentissage occupent un poids important dans le système de formation. En 2002-2003 l'apprentissage en Haute-Normandie représentait 31,9 % des effectifs de l'ensemble du second cycle professionnel (niveau V et IV) pour une moyenne nationale de 27,9 %.

L'économie régionale a longtemps fait appel à une main d'œuvre peu qualifiée. Aujourd'hui, celle-ci demeure essentiellement formée dans les domaines techniques et professionnels.

L'étude par le Rectorat des flux des élèves révèle que la voie professionnelle toutes modalités confondues (formation initiale scolaire ou par apprentissage) est largement représentée dans l'académie. L'enseignement professionnel occupe donc une place importante, au détriment des formations générales et technologiques qui se situent à 3,5 points au-dessous du niveau national : le pourcentage d'élèves entrant en seconde générale et technologique dans l'académie était de 56,7 %, contre 59,2 % pour la France.

L'appareil de formation initiale reste très orienté vers les formations professionnelles courtes.

Le poids de l'enseignement supérieur reste en deçà de celui atteint au niveau national : 11,6 % contre 14,7%.

Les schémas culturels sont très présents et prégnants en Haute-Normandie. Les mutations industrielles et les évolutions technologiques n'ont pas produit les effets escomptés sur les comportements sociaux. De ce fait, la région peine à élever le faible niveau de qualification de sa population. Les fondements culturels se modifient à un rythme plus lent que les fondements économiques et tendent à en limiter les effets bénéfiques.

En 2006, l'effort régional en faveur de la formation professionnelle est considérable. La Région se classe première parmi les autres Régions pour ses dépenses par habitant en matière de formation, et dispose du nombre d'apprentis par rapport au nombre d'actifs le plus important, après la région des Pays de la Loire.

A ces dispositions favorables et à cette politique volontariste, s'opposent toujours des indicateurs alarmants. Le taux de chômage est plus préoccupant que dans les autres régions, (même si l'écart avec le niveau national tend à se réduire), en particulier pour les jeunes, le niveau de qualification de la population reste faible et peine à décoller, les ruptures en cours

de formation atteignent un niveau inquiétant, les taux de réussite au baccalauréat et de poursuite d'études supérieures se situent à un niveau largement inférieur à ceux de la moyenne nationale*.

* source PRDF de Haute-Normandie

La région compte 49 000 étudiants – un chiffre qui a doublé en dix ans – ce qui la situe au 18^{ème} rang des régions métropolitaines (en 2004-2005) avec un poids de l'enseignement supérieur à finalité directement professionnelle (écoles d'ingénieurs, écoles supérieures de commerce, IUT) relativement important. Depuis quelques années, les établissements des deux régions normandes s'associent pour mettre en commun leurs activités d'enseignement, de recherche et de communication, et acquérir une dimension nationale. Un pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) est en cours de constitution.

Avec 2493 chercheurs (ETP) en 2003 composant à peu près 40% de l'effectif R&D (6200 personnes), la Haute-Normandie détient 1,5% de l'effectif des chercheurs de France (à la 15ème place). Elle occupe la 14ème place nationale pour l'effectif total en R&D.



La région apparaît comme très « pauvre », par rapport aux autres régions, en personnes de 25-64 ans ayant un niveau élevé d'instruction (cf carte ci dessus).

A noter que la région est une de celles où on observe le plus de jeunes en grave difficulté de lecture et où le taux d'illettrisme est le plus important.

La formation constitue donc un enjeu majeur dans la région où les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont de plus en plus marqués de la part des entreprises.

4. Une part importante d'emploi de faible niveau de qualification

La main d'œuvre est globalement moins qualifiée que sur l'ensemble du territoire national. La Haute-Normandie est la 5^{ème} région ouvrière française (31,2% des emplois contre 25,6% au niveau national). Les cadres y sont moins représentés (13^{ème} rang : 9,9% contre 13,1% au niveau national).

Toutefois, la Haute-Normandie semble combler peu à peu, le retard qu'elle accuse vis-à-vis de la moyenne nationale en termes de niveau de qualification. Ainsi, entre les deux recensements de la population, la part des ouvriers est passée de 36,2% en 1990 à 31,2% en 1999, diminuant ainsi l'écart avec la France (+6,8 points en 1990, +5,6 points en 1999).

Des tensions au recrutement sur le marché du travail sont repérées pour des métiers de services associés au transport, à la logistique ou à l'hôtellerie et la restauration, au commerce de distribution ou encore à l'entretien et au nettoyage.

Si la formation tout au long de la vie apparaît comme une réponse pertinente au faible niveau de qualification des actifs, il conviendra de développer et d'augmenter les actions de formation des salariés dans les années à venir.

Si 61 145 salariés ont bénéficié d'une formation en 2005 pour un total de 1 821 903 heures de stage, la durée moyenne d'un stage pris en charge par l'employeur est de 29 heures.

La part des salariés partant en formation est proportionnellement plus importante pour les agents de maîtrise et cadres que pour les ouvriers et employés, alors même que comme nous l'avons vu la part des ouvriers est surreprésentée dans notre région.

5. Une situation sociale fragile

Environ 77.300 minima sociaux (hors allocation supplémentaire vieillesse et allocation veuvage) ont été versés au cours de l'année 2004, soit 4 % de plus qu'en 2003.

Le nombre d'allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI) s'est accru fortement en Haute-Normandie en raison de la conjoncture économique et de la réforme de l'assurance chômage décidée en 2002. Au 31 décembre 2004, la Haute-Normandie compte 33 389 bénéficiaires du RMI (la région ne dénombre aucun bénéficiaire du Revenu Minimum d'Activité RMA).

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 7,4 % entre fin décembre 2003 et fin décembre 2004 (8,5 % en moyenne nationale avec le RMA) contre 4,5% sur la période précédente.

Cette augmentation peut s'expliquer par la conjonction de deux facteurs : un niveau de chômage qui reste élevé et la réforme du régime d'assurance chômage qui conduit à réduire la durée d'indemnisation.

Les deux départements ont subi cette hausse : +6,5 % en Seine-Maritime et +10,7% dans l'Eure.

A la même période, le nombre de bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) enregistre une hausse de 2,7 %, alors qu'elle était stable en 2003 (+ 3,3 % en France).

Le nombre d'allocations pour adulte handicapé (AAH) a subi une augmentation de 4,8 % en un an (+ 2,7 % en France).

En 2004, le nombre de chômeurs de longue durée indemnisés au titre de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) continue de baisser dans la région (- 4,9 %). Cette allocation concerne 11 159 personnes. Les allocataires sont essentiellement des hommes et des femmes âgés de 30 à 49 ans.

Au 31 décembre 2004, plus de 1500 personnes bénéficient du dispositif de l'allocation d'insertion. Le nombre des allocataires diminue de 2,9 % en un an, stoppant ainsi la tendance à la hausse observée depuis 1997.

La situation de l'emploi des personnes handicapées reste préoccupante. Au 31 décembre 2005, le nombre de demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH) en catégorie 1 est de 5 293 (7.2% /tous publics contre 6.3% au national). Le nombre de DETH en cat. 1,2 et 3 est de 8 611, soit 8.9% contre 8.3% au 31 décembre 2004 (7.7% France).

Si la situation de l'emploi s'améliore en Haute-Normandie, l'embellie profite davantage aux tous publics qu'au DETH puisque l'évolution 2006/2005 (*données brutes, cat. 1*) est de - 7.9% pour la demande d'emploi fin de mois (DEFM) contre -2.8% pour la DEFM TH. (-7.2% pour la DEFM et - 3.0% pour la DETH au plan national). Le poids des DETH de cat. 1,2 et 3 a augmenté de 0.6% en un an, soit une augmentation du nombre de DETH de 1.8% alors que sur la même période, le nombre de DETH baisse de 5.6%.

Enfin, les DETH de Haute-Normandie cumulent les handicaps, en particulier sur la faiblesse du niveau de formation. 85.5% des DETH sont de niveau V ou infra V contre 66.7% tous publics (80% DETH France). 24.8% d'entre eux ont plus de 50 ans contre 12.8% tous publics (24.9% DETH France). 45.5% sont DELD contre 32.9% tous publics (43.5% DETH France).

Actuellement, 388 jeunes handicapés sont suivis par le réseau jeunes (PAIO – ML), soit 2.7% du tous publics (*source diagnostic COM apprentissage HN*). Ces chiffres sont sous évalués du fait des difficultés de repérage de ce public, notamment la transition entre la fin de scolarité obligatoire et l'environnement de l'insertion professionnelle (maillage insuffisant des acteurs, passage CDES COTOREP...).

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de Haute-Normandie est de 4.72% (objectif de 6% fixé par la loi). 1 325 entreprises contribuent à l'AGEFIPH (963 pour la Seine-Maritime et 362 pour l'Eure) pour un montant total de 9.9ME (6.9 ME pour la Seine-Maritime et 3 ME pour l'Eure). Parmi ces entreprises, 340 d'entre-elles n'emploient aucun travailleur handicapé (25.6%) tandis que 30% des entreprises de plus de 20 salariés emploient plus de 6% de travailleurs handicapés dans leur effectif. En 2005, plus de 10 000 personnes handicapées sont employées par les entreprises assujetties à la loi.

En 2004, les services de santé au travail ont prononcé l'inaptitude au poste de travail de 1 438 salariés. 865 d'entre eux étaient en recherche d'emploi. Les inaptitudes concernant les plus de 50 ans représentent 668 personnes dont 386 en recherche d'emploi. A noter également que 907 inaptitudes sont dues à un TMS dont la moitié déclarée d'origine professionnelle. (étude CASIM – Inspection Médicale Régionale et de la Main d'œuvre).

L'anticipation des licenciements de personnes handicapées ou susceptibles de le devenir représente donc un enjeu important pour la Haute-Normandie et mérite d'être pris en compte en complément des politiques emploi-formation menées sur le territoire.

A ces populations fragilisées il convient d'ajouter un nombre important de personnes sous main de justice que ce soit en milieu carcéral (1800 personnes) ou en milieu ouvert (5700 personnes) et les jeunes relevant des services de la protection judiciaires de la jeunesse.

6. Des réponses vers l'insertion

Face à ce constat inquiétant, des outils doivent être déployés en faveur des publics rencontrant de graves difficultés d'insertion.

- Les Associations Intermédiaires

La Région Haute-Normandie compte 29 associations intermédiaires.

14.924 personnes étaient inscrites dans les associations intermédiaires au 31 décembre 2004. 1.601.490 heures ont été travaillées par 7.919 personnes, soit 964 équivalents temps plein. Le public est majoritairement féminin.

Les emplois effectués chez des particuliers représentent 66,75 % des heures travaillées dans l'Eure, 54 % en Seine-Maritime.

S'agissant de l'activité en entreprise, quatre secteurs sont plus particulièrement représentés :

- entretien / nettoyage pour environ la moitié du volume d'activité,
- le secteur autres emplois de service,
- le secteur «manutention, magasinage»,
- le secteur fabrication, montage.

Les métiers en tension ne recourent pas au service des associations intermédiaires.

Les sorties positives (CDI / CDD / formation) s'échelonnent de 52,76% dans l'Eure à 41% en Seine-Maritime.

Principales difficultés:

- le manque de professionnalisation de certaines structures a conduit ou va les conduire à la disparition au profit de structures plus importantes ;
- les associations intermédiaires ont des difficultés à travailler en commun (appartenance à des réseaux différents) ;
- l'activité des associations intermédiaires fléchit et notamment sur le secteur des entreprises. La qualité de l'accompagnement est très contrastée ;
- certaines associations intermédiaires se sont engagées dans une démarche appelée «CEDRE» fondée sur la mise en œuvre d'une démarche qualité d'accompagnement, ce qui n'est pas le cas de toutes les structures.

La couverture de certaines zones géographiques n'est pas effective.

- Les ateliers et chantiers d'insertion

La Région Haute-Normandie compte 84 chantiers d'insertion portés par 64 structures.

14 chantiers ont pu accueillir des personnes non bénéficiaires du RMI dans le cadre d'un accompagnement financé par le CPER. Certaines structures rencontrent des difficultés financières. La couverture territoriale est très hétérogène. Par contre, le volume de postes offerts est important (environ 1.600 postes conventionnés en 2004).

Difficultés rencontrées :

- pas de travail en réseau, peu d'adhérents aux fédérations nationales (FNARS – chantier école) ;
- faiblesse des poursuites de parcours dans un autre SIAE, ce qui conduit, soit à conserver les personnes sur la durée maximale autorisée, soit de trouver une solution alternative;
- inquiétudes fortes des ateliers et chantiers d'insertion quant à l'impact financier et organisationnel des nouveaux contrats sur le fonctionnement des structures.

- Les entreprises de travail temporaire d'insertion

La Région compte 10 entreprises de travail temporaire d'insertion, dont 9 sous forme associative.

300.902 heures ont été travaillées par 1.004 personnes, soit 187 équivalents temps plein, majoritairement de sexe masculin et jeunes en difficulté (20 % en Seine-Maritime, 26,8 % dans l'Eure) et bénéficiaires des minima sociaux. Les secteurs ayant le plus recours aux ETTI sont l'agriculture, le bâtiment, le commerce.

L'accompagnement des personnes en difficulté est de bonne tenue. En juillet 2004, les ETTI de Haute-Normandie ont signé une charte définissant un socle commun de progrès sur lequel elles s'engagent en direction des demandeurs d'emploi, des donneurs d'ordre et des partenaires.

Un EDDF a été conclu avec les têtes de réseau permettant la mise en œuvre de formations adaptées.

Les ETTI de la région se trouvent confrontées à une forte concurrence des entreprises de travail temporaire «classiques».

Pour la plupart d'entre elles, les ETTI se trouvent dans un état d'équilibre précaire.

- Les entreprises d'insertion

La Région compte **19** entreprises d'insertion.

Les secteurs d'activité sont le bâtiment, les espaces verts, le tri sélectif, la prestation de services, la blanchisserie, le transport, la récupération et le commerce d'occasion.

L'activité bâtiment s'accroît rapidement. La situation des autres activités apparaît plus contrastée et plus difficile.

282 salariés ont été embauchés en 2004, en majorité des hommes.

Plus du tiers des salariés sont bénéficiaires du RMI (40 % en Seine-Maritime, 36,6 % dans l'Eure).

Difficultés :

- le nombre d'entreprises d'insertion est insuffisant pour assurer une bonne couverture du territoire ;
- l'activité de l'insertion est sujette à de fortes variations liées à la situation du secteur concerné (bâtiment, récupération).

Les maîtres d'ouvrage public restent frileux sur la mise en œuvre de la clause d'insertion.

Le taux de sortie positive (environ 35 %) apparaît intéressant.

Cependant, le partenariat avec les entreprises pour la sortie des personnes sans emploi reste difficile à mettre en œuvre. Soit les entreprises n'ont pas confiance dans les personnes sorties d'un parcours d'insertion, soit elles voient dans les entreprises d'insertion, des entreprises concurrentes.

Les PLIE et les PDI

5 PLIE sont actuellement en activité en région Haute Normandie: 3 en Seine Maritime, 2 dans l'Eure.

Les objectifs d'entrée prévus pour l'ensemble des PLIE sont de 2.700 personnes avec un objectif de sortie en emploi ou avec formation qualifiante variant de 40 % (PLIE de Dieppe) à 50 % pour les autres PLIE. Le PLIE de Dieppe est le PLIE le plus récent puisque créé en juin 2005.

Implantés en Haute-Normandie depuis le milieu des années 90 sur les principales agglomérations de Haute-Normandie, les plie ont démontré la pertinence d'un accompagnement social et professionnel individualisé à destination des personnes exclues durablement du marché du travail. La complémentarité des interventions des 5 PLIE et des 2 PDI constatée dès 1999 et dans les évaluations individuelles des PLIE de 2000 à 2006 pourra être maintenue ou renforcée sur la seule priorité de l'insertion professionnelle des publics en difficulté, allocataires du RMI ou pas.

III- UNE DEMANDE D'EMPLOI SUPERIEURE A LA MOYENNE NATIONALE

- La Haute-Normandie est caractérisée par un **chômage de longue durée** important ; globalement, il touche 33,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi haut-normands (32,1% au niveau national).

- Le poids des **jeunes** dans le chômage est également significatif, il est ici plus élevé (21,1%) contre (16,0%) au plan national.
- La **population féminine** représente 54,3% de la DEFM TC. (53,7% national)
- Les **Travailleurs Handicapés** au nombre de 9914 soit 7,4% de l'ensemble des inscrits à l'ANPE, génèrent un taux supérieur à celui observé nationalement (6,6%)
- Les **seniors** (> 50 ans) ont sur la région un poids inférieur à celui constaté France entière (14,3% pour 14,9%) mais ils sont ici plus touchés qu'ailleurs par le chômage de longue durée (7,9% pour 7,7%) et plus encore pour les demandeurs d'emploi de très longue durée (4,9% pour 4,5%)
- Sur le plan géographique 53,8% des demandeurs d'emploi résident en dehors des deux grandes agglomérations régionales.
- La prise en charge de cette population au titre de l'assurance chômage n'est que partielle, 52,3% des demandeurs relèvent du régime de solidarité ou se trouvent sans indemnisation (49,6% constaté au niveau national)
- Par ailleurs les données de la politique de la ville (stabilisées à décembre 2004) font apparaître que 17 867 demandeurs d'emploi résidaient dans les 13 Zones Urbaines Sensibles de la région soit 12,7% de l'ensemble (11,4% France), poids porté à 13,7% si on focalise sur les demandeurs d'emploi de catégorie 1 (12,4% France)
- Enfin, la **demande d'emploi non qualifiée** (36,4%) est nettement plus présente dans notre région qu'au niveau national (31,9%). En conséquence la part des AMT et Cadres y est plus faible (10,4% HN / 15,9% France)

Évolution

- Sur un an la demande d'emploi diminue de 6,7% portant le nombre de chômeurs de catégorie 1 à 73 776 à fin décembre (- 5,2 % au niveau national).
- Un an plus tôt la baisse n'était que de 2,1%.
- En glissement annuel, le chômage baisse dans les deux départements; deux fois plus vite en Seine-Maritime que dans l'Eure (respectivement -7,9 % et - 3,8%).
- Le chômage de longue durée (personnes inscrites depuis au moins un an à l'ANPE) poursuit son repli : -3,5% en un an.
- Ce sont principalement les hommes qui en bénéficient (- 6,6%).
- Le chômage de très longue durée, de plus de trois ans d'ancienneté, par définition, le plus difficile à réduire demeure préoccupant : il progresse de 6,9%.
- Chez les jeunes de moins 25 ans, la baisse est sensible : -7,7% sur un an.
- Un an plus tôt était constaté une hausse de 1,2%.

Si globalement la situation s'est améliorée au cours de l'année 2005 et sur les premiers mois de l'année 2006, la situation reste préoccupante pour les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée.

IV- UN TERRITOIRE DIVERSIFIÉ ET FRAGILE

La Haute-Normandie fait partie des régions françaises les plus urbaines et densément peuplées. Si on ne compte que deux aires urbaines d'envergure nationale dans la région, un nombre important de pôles urbains de taille moyenne et de pôles ruraux quadrillent bien l'espace régional, ne laissant aucun secteur géographique en situation d'éloignement important des centres de décision.

Des zones fragilisées

Spécialisée dans l'activité verrière depuis le Moyen-âge, la vallée de la Bresle est la zone dans laquelle l'emploi industriel est le plus important dans la région (40,0 % de l'emploi total de la zone). La fabrication de verre creux est concentrée dans les deux plus gros établissements de la zone. De part sa très forte spécificité industrielle, l'équilibre du marché local reste précaire, dans un contexte de désindustrialisation tendancielle.

Certains territoires souffrent aussi particulièrement de par principalement le poids historique de l'industrie. Ainsi les zones comme Oissel, St Etienne du Rouvray, Elbeuf, Vernon, Verneuil, la Vallée de l'Andelle, la Vallée de la Bresle connaissent aujourd'hui des difficultés dues à des licenciements et des fermetures de site.

Les ZUS constituent majoritairement les quartiers les plus prioritaires parmi ceux concernés par la politique de la ville. En Haute-Normandie il y a 20 ZUS regroupant environ 8 % de la population totale. Quelques chiffres montrent ci-après que la population en ZUS est plus marquée par le chômage que dans le reste de la région mais aussi que l'on rencontre un faible niveau de formation. Ces éléments justifient que le FSE doit concourir de façon marquée à des actions en faveur de la population de ces quartiers et en particulier pour les jeunes.

Au 31 décembre 2004, les DEFM (catégories 1+2+3) dans les ZUS s'élèvent à 13,44 % par rapport au total de la région. Le chômage des jeunes pour ceux qui sont inscrits à l'ANPE y est significatif, en catégorie 1 en ZUS pour les moins de 25 ans il représente 14 % par rapport à la région.

En matière de formation, en niveau Vbis et VI, le pourcentage s'élève à 19,43 % par rapport à la région.

Globalement le chômage réel au sein des ZUS et notamment des ZFU de Haute Normandie tend à être 3 à 4 fois plus important que sur les autres quartiers urbains. Des facteurs amplificateurs tels que la discrimination y rendent le chômage particulièrement difficile à éradiquer et nuisible à la cohésion sociale.

CONCLUSION

Si la Haute-Normandie dispose d'atouts indéniables liés à son fort potentiel économique, il subsiste néanmoins de graves problèmes d'exclusion sociale et urbaine qui devront faire l'objet d'une attention toute particulière et être traités dans le cadre d'une démarche renforcée d'égalité des chances, de cohésion sociale et de lutte contre toutes les discriminations.

ANNEXE

SOURCES pour le DIAGNOSTIC PROGRAMME OPERATIONEL FSE 2007 – 2012 HAUTE-NORMANDIE

INSEE-AVALN°55-MAI 2006

ETUDE D.R.T.E.F.P.
Incidence du vieillissement de la population active dans la filière industrielle automobile -
Décembre 2004

L'INDUSTRIE EN HAUTE-NORMANDIE - DRIRE-INSEE HAUTE-NORMANDIE

INSEE - AVAL N°51 - JANVIER 2006

INSEE AVAL N°52 - FEVRIER 2006

CREFOR HAUTE-NORMANDIE-INSEE HAUTE-NORMANDIE
Synthèse territoriale Emploi formation pré-diagnostic des zones d'emploi de Haute
Normandie

DARES – NOSTRA

INSEE-RP99-RP 90

SITE EUROSTAT

INSEE - CAHIER D' AVAL N°62- NOVEMBRE 2002
Horizon Haute-Normandie 2030 Perspectives démographiques

D.R.A.S.S.

D.R.I.R.E.

D.R.A.S.S. – Observation « Santé/Social » des territoires. Données et profils pour la région
Haute-Normandie