

Le Centre ressources emploi formation (Crefor) constitue une ressource au service des politiques d'emploi et de formation et de tous les acteurs régionaux concernés par le développement de leur territoire. Il fournit un certain nombre d'outils aux politiques publiques. Pour permettre de répondre aux questions des acteurs régionaux, le Crefor et l'Insee publient conjointement cette étude présentant un panorama des groupes formation emploi (GFE) en Haute-Normandie selon les grandes caractéristiques qui les définissent et des éléments de prospective sur le vieillissement des actifs et l'évolution de la population active. Il s'agit là d'appréhender les enjeux en matière de ressources humaines, notamment le renouvellement de la main d'œuvre dans les années à venir par famille de métier.

Dans un souci de facilité de lecture, les notions de GFE ou de famille de métiers seront indifféremment utilisées dans cette étude.

## L'impact des départs à la retraite d'ici 2020 sera différent suivant les familles de métiers

L'emploi se recompose de façon « naturelle » par l'arrivée de jeunes (moins de 30 ans) et le départ des plus anciens (55 ans ou plus), mais également par les changements de métiers entre 30 et 54 ans. L'approche de ces recompositions par groupe formation emploi (GFE) permet de discerner les pratiques selon les familles de métiers. Il y a celles qui recrutent presque à tous les âges comme le Paramédical-Social, celles qui recrutent beaucoup de jeunes mais dont certains repartent précocement comme le Commerce-Distribution. D'autres GFE, où l'emploi est en recul, comptent plus de départs que d'arrivées dès 35 ans comme par exemple le Travail des métaux. Enfin, dans certaines familles de métiers, dont l'Agriculture, les départs à la retraite sont plus tardifs.

Cette problématique des départs à la retraite à l'horizon 2020 est à aborder différemment selon les GFE. Dans le Paramédical-Social, les volumes seront importants. Il faudra compenser tout ou partie de ces départs et si la croissance de l'emploi se poursuivait, cela impacterait la question du renouvellement des actifs. D'autres GFE se caractérisent par des départs importants en proportion, jusqu'à 44 % des effectifs à l'horizon 2020 pour le Textile-habillement-cuir, mais souvent dans des situations de contraction des effectifs ce qui atténuerait les tensions. Enfin des GFE tel que l'Hôtellerie-Tourisme-Sport seraient peu impactés dans des métiers qui recrutent traditionnellement beaucoup de jeunes où les départs en retraites sont moins nombreux.

La structure économique de la Haute-Normandie est en perpétuelle évolution : recul de l'industrie et de l'agriculture, hausse des services, reprise dans la construction. On recense 720 000 emplois dans la région. Parmi eux, 584 700 ont été classés dans l'un des 20 groupes formation emploi, groupes fonction de la profession et du secteur d'activité (leur périmètre se limitant aux emplois accessibles par des niveaux de formation qui ne vont pas au-delà du niveau

bac + 3, voir encadré page 6). Cette classification permet d'obtenir des regroupements homogènes tenant compte des acquis en formation initiale ou continue et aussi tout au long de sa vie professionnelle.

La taille de ces GFE est très inégale. Deux d'entre eux, Pêche-Mer et Communication-Média ne comptent que 1 300 actifs tandis que le plus important, Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé, dépasse les 100 000 actifs soit

### Principales caractéristiques des GFE en Haute-Normandie

GFE	Effectifs		Structure par âge			Part des femmes	Niveau de diplôme	
	Nombre	%	moins de 30 ans	30 à 44 ans	45 ou plus		Part des non diplômés	Part des niveau bac ou plus
01 - Agriculture	20 802	3,6	20,4	35,3	44,4	22,7	37,3	30,3
02 - Pêche-Mer	1 357	0,2	21,3	45,0	33,7	5,7	37,8	14,2
03 - Bâtiment-Travaux publics	25 890	4,4	27,0	39,2	33,8	4,8	38,0	19,5
04 - Bâtiment-Second oeuvre	19 448	3,3	29,2	38,5	32,3	7,1	34,6	13,2
05 - Travail des métaux	13 035	2,2	29,6	36,4	34,0	2,9	29,3	11,6
06 - Mécanique-Automatismes	41 614	7,1	21,6	39,3	39,1	10,6	24,6	28,1
07 - Électricité-Électronique	22 067	3,8	23,0	40,5	36,5	14,3	18,9	37,5
08 - Industrie de process	26 382	4,5	21,6	45,2	33,2	30,1	30,0	34,9
09 - Production alimentaire	20 281	3,5	33,6	38,5	27,9	31,1	31,3	14,2
10 - Textile-Habillement-Cuir	2 972	0,5	12,5	37,3	50,2	62,8	50,7	11,9
11 - Travail du bois	6 251	1,1	22,3	41,8	35,9	6,5	27,8	15,8
12 - Industries graphiques	3 010	0,5	14,9	42,3	42,7	28,5	37,5	21,9
13 - Transport-Logistique	61 118	10,5	22,0	44,4	33,6	19,7	40,3	19,5
14 - Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé	102 205	17,5	18,9	41,6	39,5	78,2	17,7	55,1
15 - Commerce-Distribution	59 939	10,3	32,1	39,7	28,2	63,7	24,9	43,0
16 - Paramédical-Social	78 306	13,4	18,7	40,9	40,5	90,4	27,8	46,2
17 - Hôtellerie-Tourisme-Sport	21 737	3,7	38,0	35,6	26,3	64,3	28,9	40,5
18 - Entretien-Nettoyage	53 007	9,1	19,8	41,4	38,9	57,2	46,3	19,6
19 - Communication-Média	1 315	0,2	25,6	42,0	32,5	38,8	19,1	58,0
20 - Arts appliqués	3 920	0,7	17,4	44,3	38,3	34,5	20,2	55,4
<b>Total des GFE</b>	<b>584 656</b>	<b>100,0</b>	<b>23,3</b>	<b>40,7</b>	<b>36,0</b>	<b>47,9</b>	<b>29,6</b>	<b>34,5</b>

Source : Insee, Recensement de la population 2006 - traitement CREFOR

Unités : nombre, %

17,5 % de la population étudiée, suivi de Paramédical-Social, Transport-Logistique, Commerce-Distribution et Entretien-Nettoyage, qui regroupent chacun de 13 % à 9 % des actifs. Au total, les cinq premières familles de métiers réunissent 60 % des emplois classés en GFE ou encore 50 % de l'emploi total de Haute-Normandie.

**Forte progression du Paramédical-Social, recul des GFE industriels**

Par rapport à 1999<sup>(1)</sup>, le GFE Paramédical-Social est celui dont la part a le plus augmenté passant de 10,0 % à 13,4 %. D'autres GFE voient leur poids dans l'emploi progresser : Commerce-Distribution qui passe de 9,5 % à 10,3 %, Production alimentaire de 2,9 % à 3,5 %, Bâtiment-Travaux publics de 4,0 % à 4,4 % de même que le Bâtiment-Second œuvre, de 3,0 % à 3,3 %. En contrepartie, les GFE qui perdent des actifs sont pour les plus touchés : Entretien-Nettoyage passant de 11,1 % à 9,1 %, Mécanique-Automatismes passant de 8,4 % à 7,1 %. D'une façon générale, les GFE comprenant des métiers industriels (Électricité-Électronique, Travail des métaux, etc.) voient leur poids diminuer dans l'emploi haut-normand.

**Fortes différences dans les structures par âge selon les familles de métiers**

Les évolutions par grands groupes d'âges montrent que la part des âges intermédiaires (30 à 44 ans) reste prédominante même si elle recule de 45 % en 1999 à 41 % en 2006. Cette diminution bénéficie à la fois aux moins de 30 ans dont la part évolue de 21 % à 23 % et aux actifs de 45 ans ou plus qui représentent 36 % des actifs en 2006 contre 34 % en 1999.

Dans certains GFE, la répartition par âges s'éloigne sensiblement de la moyenne. Ainsi dans le GFE Textile-Habillement-Cuir, un actif sur deux a 45 ans ou plus ; en revanche, seulement un sur huit à moins de 30 ans. Quatre autres familles de métiers apparaissent plutôt âgées avec une part des 45 ans ou plus qui atteint ou dépasse les 40 % tandis que les moins de 30 ans ne pèsent qu'entre 15 % et 20 % des effectifs. Il s'agit des GFE Agriculture, Industries graphiques, Paramédical-Social et Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé. À l'opposé, trois GFE (Hôtellerie-Tourisme-Sport, Production alimentaire et Commerce-Distribution) se distinguent par une part importante de jeunes qui représentent au moins un tiers des effectifs et sont plus nombreux que les 45 ans ou plus.

(1) La comparaison entre 1999 et 2006 ne sera faite qu'en structure, la définition de l'emploi au sens du recensement de la population ayant été modifiée.

**La part des femmes varie de 3 % à 90 % selon les GFE**

Parmi l'ensemble des 20 GFE, la majorité des actifs sont des hommes (52 %) mais la part des femmes a progressé entre 1999 et 2006. Certains GFE sont fortement masculins, à plus de 90 % pour cinq d'entre eux, dont Travail des métaux et Bâtiment Travaux Publics, tandis qu'ils sont six à compter une majorité de femmes. La féminisation est particulièrement marquée dans les deux plus grands GFE : Paramédical-Social avec 90 % de femmes et Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé où elles représentent 78 % des effectifs

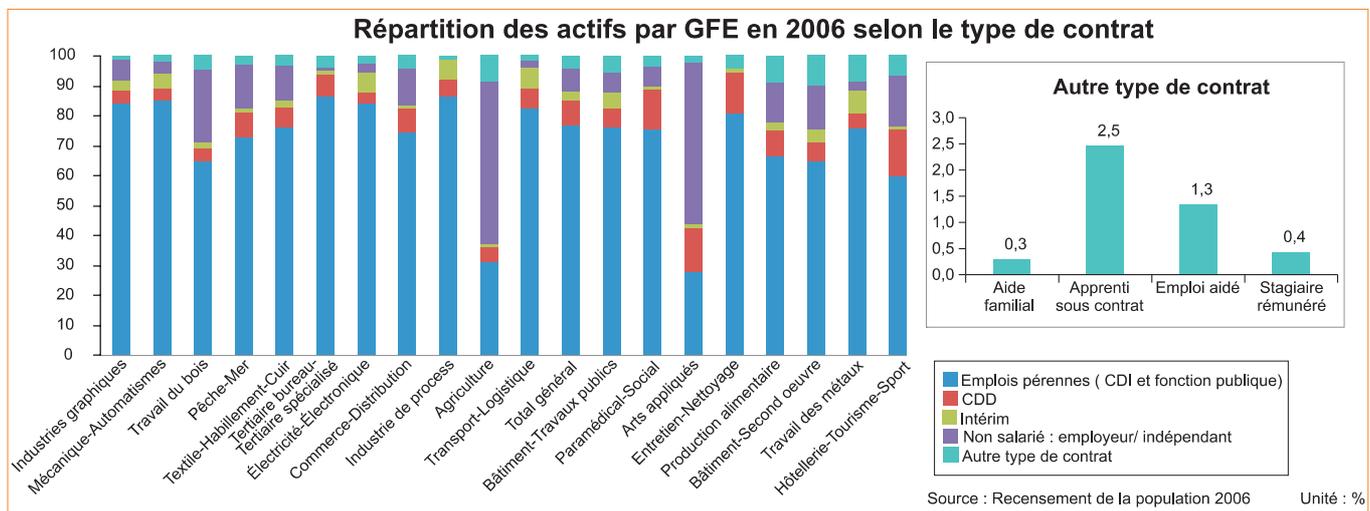
Entre 1999 et 2006, la part des actifs non diplômés (ou n'ayant qu'un CEP ou un BEPC) est en recul assez net, passant de 37 % à 30 %. Les plus fortes baisses ont été constatées dans les GFE Entretien-Nettoyage, (écart de 12,5 points entre 1999 et 2006), Industries de process (- 12,2 points), Pêche-Mer (- 10,2 points) et Agriculture (- 9,9 points) dont la part de non diplômés reste toutefois élevée. Quelques GFE, à l'instar du Textile-Habillement-Cuir ou de l'Entretien-Nettoyage emploient jusqu'à un actif sur deux non diplômés. Dans les GFE Transport-Logistique, Agriculture, Bâtiment-Travaux publics et Industries graphiques, environ 40 % des actifs n'ont aucun diplôme.

**Les CDD plus présents dans les métiers de service**

En Haute-Normandie, près de quatre actifs sur cinq possèdent un emploi pérenne (en CDI ou dans la fonction publique). Plus de 8,0 % sont en CDD, 7,6 % sont des non-salariés et 3,0 % sont placés par une agence d'intérim. Les autres types de contrats : apprentissage, emplois aidés, stagiaires rémunérés et aides familiaux concernent les 4,3 % restant.

Environ 85 % des actifs sont en poste sur des emplois pérennes dans cinq GFE : Industrie de process, Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé, Mécanique-Automatismes, Industries graphiques et Électricité-Électronique. L'emploi non salarié est très présent dans les GFE Agriculture et Arts appliqués avec plus d'un actif sur deux concerné. Dans le GFE travail du bois, les non salariés représentent un quart des actifs.

Dans cinq familles de métiers, la part des emplois à durée déterminée est supérieure à la moyenne (8,4 %). Elle représente 20 % des emplois dans le GFE Communication-Média, 15 % dans le GFE Hôtellerie-Tourisme-Sport, et environ 14 % dans les GFE Arts appliqués, Entretien-Nettoyage et Paramédical-Social.



Le recours à l'intérim peut atteindre 8 % dans le GFE Travail des métaux et entre 6 % et 7 % dans les GFE Transport-Logistique, Industrie de process, Électricité-Électronique ou Bâtiment-Travaux publics. Lorsque la part de l'intérim est élevée, la part des CDD est faible et réciproquement.

Les apprentis sont trois fois plus nombreux que la moyenne dans les GFE Bâtiment-Second œuvre, Production alimentaire et Travail des métaux, soit 7,5 %, et deux fois plus dans les GFE Agriculture et Bâtiment-Travaux publics, soit 4,5 %.

### La structure par GFE est atypique dans le Pays de Bray et la Vallée de la Bresle

En 2006, les zones d'emploi de Rouen et du Havre sont les deux zones les plus nombreuses en actifs, respectivement 241 600 et 118 100 actifs, soit 62 % de la population haut-normande. La zone d'Évreux, compte 57 600 actifs soit 10 % de la population active. Viennent ensuite les zones d'emploi de Dieppe et de Vernon qui représentent chacune environ 5 % de la population active de la région.

Les cinq GFE les plus importants regroupent 60 % des 585 000 actifs classés dans l'une des vingt familles de métiers (cf. page 1). Les zones d'emploi de Rouen et d'Évreux se distinguent puisque les cinq premiers GFE regroupent 64 % des actifs. A l'opposé, dans la Vallée de la Bresle, le Pays de Bray et Verneuil-sur-Avre, le poids des cinq premiers GFE en termes d'emploi au niveau régional est inférieur à 50 %.

Dans six des treize zones d'emploi, les cinq premiers GFE sont les mêmes qu'au niveau régional. Il s'agit des zones de Bernay, Évreux, Fécamp, Gisors, Le Havre et Rouen. À Dieppe, Verneuil-sur-Avre et Vernon, le GFE Mécanique-automatismes fait partie du top 5 au détriment d'Entretien-Nettoyage. Ce dernier est remplacé par l'Agriculture dans la zone de Pont-Audemer. Dans la zone de Lillebonne, le GFE Industries de process se substitue aux métiers du Commerce-Distribution.

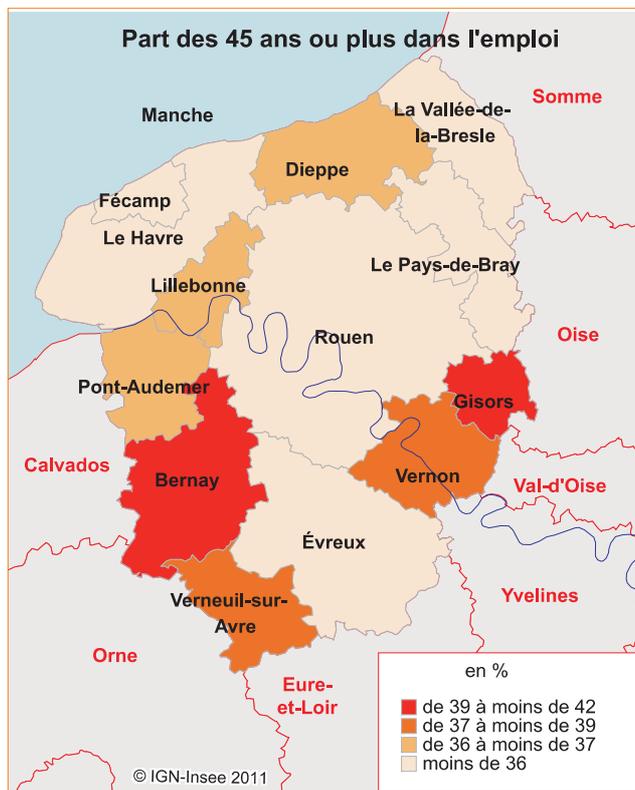
Le Pays de Bray et la Vallée de la Bresle sont les deux zones qui présentent le plus de différences avec l'ensemble de la région. Dans le Pays de Bray, Agriculture et Mécanique-Automatismes font partie des cinq premières familles de métiers à la place de Transport-Logistique et d'Entretien-Nettoyage. Dans la Vallée de la Bresle, Mécanique-Automatismes et Industrie de process (verre) se placent aux tous premiers rangs, ce qui en fait un territoire très spécifique.

### 2 emplois sur 5 occupés par des plus de 45 ans à Gisors et Bernay

En dehors de la structure des GFE, d'autres particularités différencient les zones d'emploi haut-normandes. Les femmes sont majoritaires dans les zones d'Évreux et de Fécamp. A l'inverse, les zones de Lillebonne et de Verneuil-sur-Avre affichent les plus fortes proportions d'hommes dans leur population active (respectivement 58 % et 56,5 %). La part des 45 ans ou plus atteint 42 % à Gisors, 40 % à Bernay et 38 % à Verneuil-sur-Avre et Vernon contre 36 % en moyenne régionale. Les écarts constatés dans les zones euroises ne sont pas dus à la structure des GFE mais à la structure de la population active résidente. Concernant la part des moins de 30 ans, elle est de 23,3 % en moyenne régionale. Seules quatre zones dépassent cette moyenne : Le Havre, Évreux, Rouen d'une part qui jouent un rôle de capitale et sont attractives pour les jeunes, la Vallée de la Bresle d'autre part où l'entrée dans la vie active est en moyenne plus précoce.



**Note de lecture :** Dans la zone d'emploi du Pays de Bray, le poids des cinq premiers GFE au niveau régional (Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé, Paramédical-Social, Transport-Logistique, Commerce-Distribution et Entretien-Nettoyage) est inférieur à 50 % des emplois de la zone.



## Des âges d'arrivée et de départ différents selon les GFE

La représentation des soldes par âge de l'ensemble des GFE (profil moyen) met clairement en évidence un solde positif et élevé avant 30 ans, qui correspond aux entrées dans la vie active, largement excédentaires dans les flux aux âges jeunes. A l'opposé, les soldes deviennent nettement négatifs à partir de 55 ans, âge auquel les départs pour fin d'activité deviennent majoritaires.

### En moyenne plus de départs que d'arrivées à partir de 45 ans

C'est vers l'âge de 45 ans que le solde devient négatif pour l'ensemble des métiers. Certains GFE se démarquent de ce comportement soit par un « basculement » plus précoce, soit plus tardif. Les différents « profils » des GFE permettent de répertorier ceux-ci en quatre groupes<sup>(2)</sup>.

(2) À noter que 2 GFE n'apparaissent dans aucun des 4 groupes car les effectifs sont très faibles : il s'agit de communication-Média et de Pêche-Mer.

### Soldes d'actifs en emploi et « recomposition » des GFE

Les actifs sont susceptibles de changer de famille de métiers (GFE) au cours de leur vie professionnelle, à des âges plus ou moins précoces. Les profils de carrière qui en découlent peuvent être sensiblement différents entre GFE. Certains groupes ont plutôt tendance à « gagner » des actifs en cours de carrière, d'autres à en « perdre », et ce à des âges qui eux-mêmes peuvent varier entre GFE. Pour déterminer ces différences de « profils » entre GFE, on peut calculer entre deux dates la résultante des flux d'actifs entre GFE pour chaque âge.

Dans cette étude, les profils sont déterminés par comparaison des résultats des recensements de la population de 1999 et 2006. Pour chaque GFE, le nombre d'actifs à chaque âge détaillé (x) en 2006 est comparé avec le nombre d'actifs en 1999 de l'âge x-7, à savoir le nombre d'actifs qu'on observerait en 2006 si tous les actifs étaient restés dans leur GFE durant ces 7 années. Par différence, on obtient un solde qui peut être positif ou négatif selon les GFE et les âges (voir tableau).

Ce solde, rapporté au nombre d'emplois de 1999, permet alors d'étudier les recompositions au sein des GFE par âge détaillé sur la période 1999-2006. L'étude des recompositions se fait entre 26 et 62 ans : en effet, aux âges les plus jeunes les taux sont trop élevés et peu réalistes.

NB : les effectifs par GFE et par âge détaillé étant souvent faibles, ils sont « lissés » avant calcul des taux (moyennes mobiles d'ordre 5).

	+ 7 ans		Emplois en 1999	Emplois en 2006	Ecart entre 1999 et 2006 = SOLDE	Rapport entre le solde et l'effectif 1999 = TAUX
	âge en 1999	âge en 2006				
GFE	30	37	102	114	12	11,58 %
GFE	31	38	109	116	7	6,90 %
GFE	32	39	114	107	-7	-5,81 %

Le solde est calculé entre 1999 et 2006 pour les actifs nés la même année (âgés de 30 ans en 1999 et de 37 ans en 2006)

### Les soldes en emplois entre 1999 et 2006 par tranche d'âge

	Effectif 2006	Solde des moins de 30 ans		Solde des 30 ans à 55 ans		Solde des 55 ans ou plus	
		en emplois	en % de l'effectif GFE	en emplois	en % de l'effectif GFE	en emplois	en % de l'effectif GFE
<b>GFE en excédent jusque 50 ans</b>							
Paramédical-Social	78 306	11 784	15,0	+ 14 574	+ 18,6	- 4 535	- 5,8
Bâtiment-Travaux publics	25 890	4 979	19,2	+ 1 439	+ 5,6	- 3 220	- 12,4
Production alimentaire	20 281	3 942	19,4	+ 1 755	+ 8,7	- 1 862	- 9,2
Bâtiment-Second œuvre	19 448	3 478	17,9	+ 552	+ 2,8	- 1 881	- 9,7
Travail du bois	6 251	982	15,7	+ 387	+ 6,2	- 657	- 10,5
Industries graphiques	3 010	334	11,1	+ 200	+ 6,6	- 429	- 14,2
<b>GFE en déficit dès 35 ans</b>							
Entretien-Nettoyage	53 007	7 570	14,3	- 5 889	- 11,1	- 10 774	- 20,3
Mécanique-automatismes	41 614	6 765	16,3	- 4 351	- 10,5	- 7 964	- 19,1
Industrie de process	26 382	4 581	17,4	- 1 709	- 6,5	- 4 447	- 16,9
Électricité-Électronique	22 067	3 898	17,7	- 3 618	- 16,4	- 3 379	- 15,3
Travail des métaux	13 035	1 969	15,1	- 3 406	- 26,1	- 2 230	- 17,1
Textile-habillement-cuir	2 972	206	6,9	- 1 098	- 37,0	- 750	- 25,2
<b>GFE avec sorties précoces</b>							
Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé	102 205	16 215	15,9	+ 499	+ 0,5	- 11 718	- 11,5
Transport-Logistique	61 118	10 454	17,1	+ 74	+ 0,1	- 7 327	- 12,0
Commerce-Distribution	59 939	14 220	23,7	- 2 128	- 3,6	- 5 627	- 9,4
Hôtellerie-Tourisme-Sports	21 737	5 139	23,6	- 1 274	- 5,9	- 2 083	- 9,6
<b>GFE avec âge de départ tardif</b>							
Agriculture	20 802	2 835	13,6	+ 183	+ 0,9	- 3 958	- 19,0
Arts appliqués-arts du spectacle	3 920	547	14,0	+ 284	+ 7,3	- 297	- 7,6
<b>GFE non classés</b>							
Pêche-Mer	1 357	159	11,7	- 108	- 7,9	- 370	- 27,3
Communication-média	1 315	307	23,4	+ 101	+ 7,7	- 83	- 6,3
<b>Ensemble</b>	<b>584 656</b>	<b>100 362</b>	<b>17,2</b>	<b>- 3 533</b>	<b>- 0,6</b>	<b>- 73 592</b>	<b>- 12,6</b>

Source : Insee, recensements de la population 1999 et 2006

Unités : nombre, %

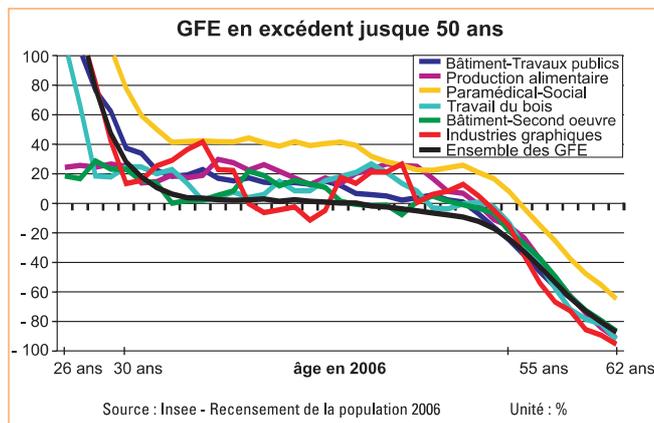
### Six GFE avec un solde excédentaire jusqu'à 50 ans

Ce premier groupe est constitué de six GFE dont les courbes se trouvent au-dessus du « profil moyen ».

Ces GFE se caractérisent logiquement par une croissance de leurs effectifs sur la période 1999-2006. Le domaine Paramédical-Social (13,4 % des emplois, deuxième GFE dans la région) enregistre le solde le plus important parmi tous les GFE. Entre 30 et 55 ans, l'excédent du nombre d'arrivées sur celui des départs représente près d'un emploi sur cinq de 1999. La courbe représentative est au-dessus de toutes celles représentant les GFE du groupe. L'âge où le solde devient négatif, 56 ans, est plus tardif comparé aux autres GFE du groupe.

Dans le Bâtiment-Second œuvre et la Production alimentaire, les recrutements se font très jeunes, avant 26 ans. Les apprentis sont trois fois plus nombreux que la moyenne dans ces GFE.

Dans les Industries graphiques, les comportements ne sont pas très réguliers. On visualise cependant une phase de recrutement avant 30 ans et des départs nets après 50 ans conformes aux autres GFE.



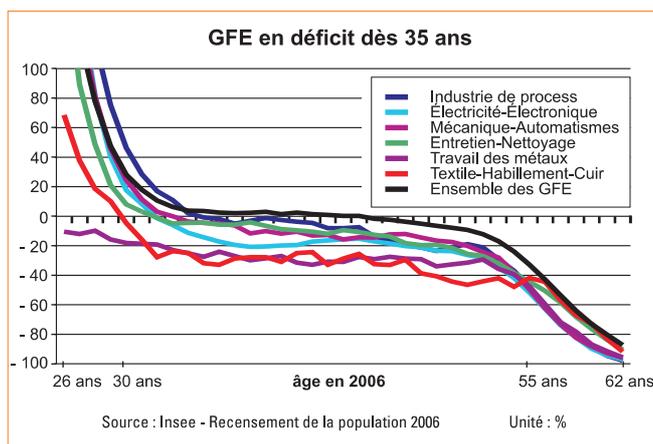
**Note de lecture :** Dans le Paramédical-Social, il y a eu 60 % d'actifs supplémentaires entre 1999 et 2006 pour la génération qui a 31 ans en 2006 par rapport à la génération des « 24 ans » en 1999. Par ailleurs, le nombre d'actifs qui avaient 51 ans en 1999 et ont atteint l'âge de 58 ans en 2006, a diminué de 25 % entre 1999 et 2006 (ces personnes ont quitté le GFE).

### Six GFE où le solde est déficitaire dès 35 ans

Un autre groupe est constitué de 6 GFE dont les courbes représentatives se trouvent toutes en dessous du profil moyen. Logiquement, la part dans l'emploi de ces GFE a diminué sur la période 1999-2006.

Ces GFE ont tous un solde d'actifs en emploi négatif pour les 30 à 55 ans. On retrouve l'Entretien-Nettoyage, qui représente près d'un emploi sur dix et dont le solde en emplois négatifs est le plus élevé.

Le GFE Travail des métaux se distingue nettement des autres dans la mesure où, dès 26 ans, le nombre de départs du GFE est supérieur à celui des arrivées. Autrement dit, ce groupe de métiers perd des emplois à tout âge dès 26 ans.



Entre 30 et 55 ans, l'excédent des sorties sur le nombre d'arrivées représente plus d'un emploi sur quatre de 2006.

Dans le Textile-Habillement-Cuir, en recul également, le solde négatif apparaît un peu plus tard, soit vers 30 ans. Passé cet âge, le nombre de départs est plus important que celui des arrivées. La perte d'emplois occasionnée par le solde négatif entre 30 et 55 ans est encore plus élevée, 37 % des emplois de 1999. Il s'agit du « déficit » le plus élevé parmi tous les GFE.

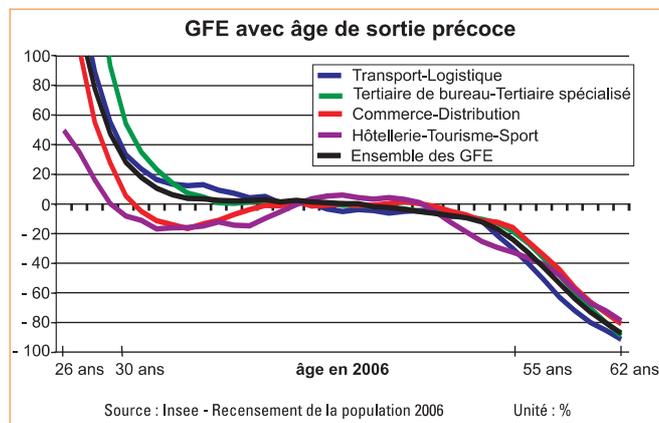
Pour les autres GFE, le basculement se fait un peu plus tard, aux environs de 33 ans.

Même si le solde est négatif très tôt pour l'ensemble de ces GFE, la forte décroissance de la courbe liée aux départs en fin de carrière commence dès 53 ans.

### Les GFE dont l'âge de sortie est précoce

Quatre GFE ont pour particularité un âge de sortie précoce comparé à la majorité des autres GFE. Ce sont tous des GFE dont la part de l'emploi a augmenté sur la période 1999-2006.

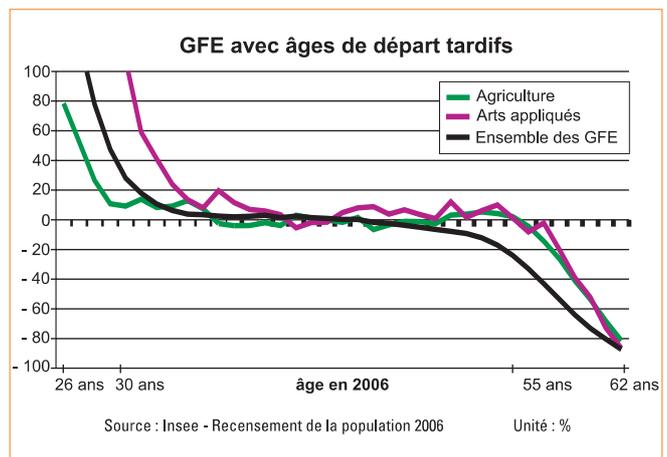
Deux familles de métiers se démarquent au sein de ce groupe : Commerce-Distribution et Hôtellerie-Tourisme-Sport. Elles se caractérisent par des départs nombreux plutôt en début de carrière, vers 30 ou 35 ans. Mais ces fuites semblent s'interrompre vers 40 ans : les actifs qui atteignent ces âges dans ces métiers semblent relativement stables, ou du moins les arrivées de nouveaux actifs parviennent à compenser les départs. Les comportements de deuxième partie de carrière sont similaires à ceux des autres GFE.



Dans les autres GFE, le comportement est semblable à la moyenne : entre la phase de recrutement, avant 30 ans, et l'âge de départ de fin d'activité, dès 55 ans, le solde est proche de zéro. On retrouve ici le GFE Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé, premier GFE en nombre d'emplois. C'est un GFE où la part de l'emploi a augmenté, évolution due principalement aux entrées nettes avant 30 ans.

### L'Agriculture et les Arts appliqués : peu de turn-over et des âges de départ tardifs

Enfin, l'Agriculture et les Arts appliqués se distinguent de l'ensemble des GFE par un âge de départ plus tardif. Un actif sur deux étant non salarié, ceci explique que l'âge de départ soit supérieur à celui observé pour la majorité des GFE. C'est à partir de 57 ans (contre 55 ans en moyenne) que les premiers départs de fin d'activité ont lieu.



### LES GROUPES FORMATION EMPLOI

Le concept de Groupe Formation Emploi (GFE) constitue un espace de rapprochement des nomenclatures existantes permettant l'observation des phénomènes liés au marché de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle : les nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee pour l'emploi, du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle Emploi pour le marché du travail et des spécialités de formation (NSF) de l'Éducation Nationale pour la formation. Les groupes sont alors construits sur la base des corps de savoirs et de savoir-faire homogènes (savoirs reçus en formation, savoirs mis en œuvre dans l'emploi, savoirs échangés sur le marché du travail), principe d'identification des espaces de rapprochement et de regroupement des formations et des emplois. Ainsi, un Groupe Formation Emploi est-il constitué des spécialités de formation et des spécialités d'emploi relevant d'un même corps de savoirs.

Il y a 20 GFE en Haute-Normandie représentant 584 656 actifs sur lesquels porte cette étude.

Ne sont pas intégrées les professions accessibles par des niveaux de formations supérieures (bac + 3 ou plus) qui obéissent à des logiques extra-régionales en matière d'emploi et de formation.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

**Elever les qualifications et soutenir les atouts économiques en Poitou-Charentes** / Agence régionale de la formation tout au long de la vie Poitou-Charentes (ARF) ; INSEE, Direction régionale de Poitou-Charentes ; Maisonneuve Olivier, Girardeau Christophe. - In : Décimal. - N° 311 (2011, avr.) ; 11 p.

**Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie** / INSEE, Direction régionale de Haute-Normandie ; CREFOR (centre de ressources emploi formation) ; Céline Gautier, Guillaume Folléa. - In : Aval : lettre statistique et économique de Haute-Normandie. - N° 96 (2010, juil.) ; 8 p.

**Un actif sur trois partirait en retraite à l'horizon 2020** / INSEE, Direction régionale de Poitou-Charentes ; Olivier Maisonneuve. - In : Décimal. - N° 303 (2010, mars).

**Les mutations économiques et l'évolution de l'emploi dans le secteur industrie** / Conseil économique et social de Haute-Normandie ; rapporteurs Jean Dufroy et Jean-Pierre Legalland. - Rouen : CESR, 2010. - 315 p. : cartes, tabl. ; 30 cm.

**Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020** : le papy-boom n'explique pas tout / Claire Warzée ; INSEE, Pôle emploi-population. - In : INSEE première. - N° 1255 (2009, sept.) ; 4 p.

**Les métiers en 2015** / Centre d'analyse stratégique (CAS) ; Direction pour l'animation de la recherche et des statistiques (DARES). - La documentation française, 2007. - 235 p. - (Rapports et documents ; 6).

#### NOMBRE DE DÉPARTS DE FIN D'ACTIVITÉ

Les taux calculés à partir des soldes d'actifs en emploi entre 1999 et 2006 par âge détaillé (voir encadré p 4) permettent d'estimer le nombre moyen de cessations d'activité d'ici 2020 par GFE.

Pour réaliser cette estimation du nombre de départs, nous avons pris uniquement en compte les taux calculés pour les actifs âgés de 55 ans ou plus (âge 2006). Par ailleurs, par convention dans cette étude, on considère qu'à 67 ans, tous les individus sont sortis du marché du travail.

Les taux obtenus pour la période 1999-2006 sont ensuite appliqués aux actifs de 2006 afin d'estimer les départs pour la période 2006-2013. Cependant, afin de prendre en compte la réforme sur les retraites, donc des départs de plus en plus tardifs, ces taux ont été décalés d'un an. Pour la période 2013-2020, les taux ont été décalés de deux ans.

Ce modèle nous donne alors un nombre de cessations d'activité que nous pourrions constater si les comportements observés entre 1999 et 2006 restaient inchangés (nonobstant les décalages d'un an puis de 2 ans).

Pour compléter l'analyse, les fiches synthétiques des 20 GFE sont disponibles sur le site internet de l'Insee et du Crefor.

## Zoom sur les départs en retraites : plus de 3 actifs sur 10 partiront d'ici 2020

Sur les 585 000 actifs classés dans un GFE en 2006 dans la région, il est possible d'anticiper environ 180 000 départs pour fin d'activité à l'horizon 2020, soit 31 % des effectifs. Ce volume de départs correspond à un rythme moyen de 13 000 personnes par an.

Selon les métiers, les taux de départ de fin d'activité varient de 23 % à 43 %. Entre 2006 et 2013, les taux varient de 10 % à 25 % et sur la période suivante, l'écart se réduit avec des taux s'échelonnant entre 12 % et 21 %.

### Six GFE avec au moins 1 000 départs par an

Le GFE Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé enregistrerait le nombre de départs le plus élevé, soit près de 35 000 à l'horizon 2020 (soit 34 % de départs). Il s'agit du GFE le plus représenté dans la région avec 102 000 emplois en 2006. La part de l'emploi ayant augmenté entre 1999 et 2006, le remplacement de ces départs pourrait connaître des difficultés en cas de maintien du rythme récent de croissance de l'emploi<sup>(3)</sup>.

D'autres GFE, comme le Paramédical-Social, Transport-Logistique et Entretien-Nettoyage feraient face également à un volume de départs conséquent (respectivement 1 885, 1 430 et 1 270 départs en moyenne par an entre 2013 et 2020). Ce sont trois GFE dont les effectifs sont élevés dans la région. En termes de taux de départ, seul le GFE Paramédical-Social se trouve en dessous de la moyenne régionale (28,3 %). Le taux de départ du GFE Transport-Logistique

*(3) L'augmentation éventuelle de l'emploi peut s'ajouter au volume de départs estimés et ainsi accroître les tensions possibles en termes de renouvellement du GFE ; toutefois, ceci n'exclut pas que pour certains GFE caractérisés par de faibles volumes de départs ou par une baisse de leurs effectifs, des tensions très localisées puissent apparaître (dans certains bassins d'emploi ou certains métiers en particulier).*

se situe dans la moyenne de l'ensemble des GFE (31,4 %). La part de l'emploi représentée par ces deux familles de métiers a augmenté entre 1999 et 2006. Si les tendances se poursuivaient, cela rendrait préoccupante la question du renouvellement de leurs actifs.

Dans le GFE Commerce-Distribution, même si le taux de départ est nettement inférieur à la moyenne (24,0 % contre 31,0 % en moyenne), le volume de départ atteindrait tout de même 1 055 en moyenne par an. Un actif sur dix travaille dans ce GFE en 2006. Étant donné la hausse de sa part dans l'emploi ces dernières années et le volume important du nombre de départs, ce GFE pourrait être confronté à des difficultés en terme de renouvellement.

Le GFE Mécanique-Automatismes pourrait compter lui aussi un nombre important de départs (1 010 par an soit 37,8 % de départs). Toutefois, la tendance à la baisse de ses effectifs pourrait atténuer en partie les tensions liées aux besoins potentiels de renouvellement.

### Des taux de départs très élevés, mais de faibles volumes

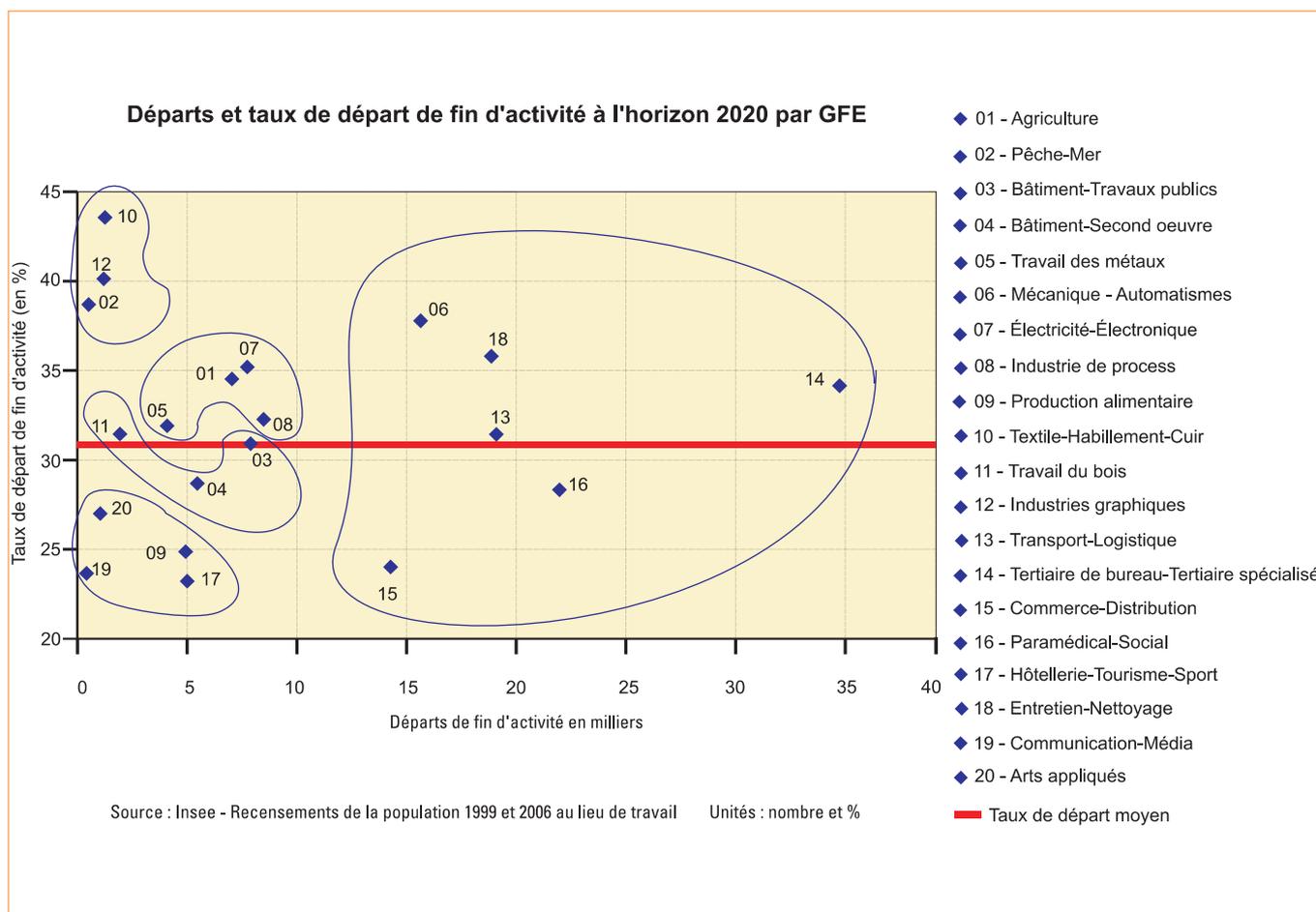
Les deux GFE qui enregistreraient les taux de départs les plus élevés sont le Textile-Habillement-cuir et les Industries graphiques (respectivement 43,6 % et 40,1 %). Cela signifie que dans ces métiers, plus de quatre actifs sur dix cesseraient leur activité d'ici 2020. Mais ce sont deux GFE peu représentés au sein de la région en termes d'emploi (environ 3 000 emplois chacun en 2006). Le nombre de départs en volume par conséquent est très faible : respectivement 75 et 90 départs par an entre 2013 et 2020. De ce fait, il ne se produirait pas de véritables tensions au renouvellement, du moins au niveau de la région.

### Nombre de départs en volume à l'horizon 2020 par GFE

GFE	Actifs en emploi en 2006	Nombre de départs total entre 2006 et 2020	dont 2013/2020	Nombre de départs en moyenne par an entre 2006 et 2020	entre 2013 et 2020
01 - Agriculture	20 802	7 040	3 370	505	480
02 - Pêche-Mer	1 357	510	240	35	35
03 - Bâtiment-Travaux publics	25 890	7 895	4 125	565	590
04 - Bâtiment-Second oeuvre	19 448	5 460	2 915	390	415
05 - Travail des métaux	13 035	4 085	1 795	290	255
06 - Mécanique - Automatismes	41 614	15 645	7 080	1 115	1 010
07 - Électricité-Électronique	22 067	7 740	3 620	555	515
08 - Industrie de process	26 382	8 485	3 950	605	565
09 - Production alimentaire	20 281	4 925	2 715	350	390
10 - Textile-Habillement-Cuir	2 972	1 255	530	90	75
11 - Travail du bois	6 251	1 935	1 050	140	150
12 - Industries graphiques	3 010	1 195	630	85	90
13 - Transport-Logistique	61 118	19 095	10 000	1 365	1 430
14 - Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé	102 205	34 740	18 125	2 480	2 590
15 - Commerce-Distribution	59 939	14 275	7 400	1 020	1 055
16 - Paramédical-Social	78 306	21 970	13 195	1 570	1 885
17 - Hôtellerie-Tourisme-Sport	21 737	5 000	2 565	355	365
18 - Entretien-Nettoyage	53 007	18 865	8 895	1 345	1 270
19 - Communication-Média	1 315	305	175	20	25
20 - Arts appliqués	3 920	1 035	565	75	80
Ensemble des GFE	584 656	181 455	92 940	12 955	13 270

Source : Insee, recensement de la population 2006 - modèle d'estimations de départs de fin d'activité

Unité : nombre



## Des GFE en déclin avec des taux de départ supérieurs à la moyenne

D'autres GFE, avec un volume de départs faible mais des taux de départ supérieurs à la moyenne connaîtraient néanmoins peu de tensions étant donné la baisse de leur part dans l'emploi entre 1999 et 2006. Il s'agit des GFE de l'Électricité-Électronique, de l'Agriculture, de l'Industrie de process et du Travail des métaux. En effet, la baisse des effectifs, si elle se poursuit, pourrait atténuer les besoins de renouvellement dans ces domaines professionnels.

## Le bâtiment : croissance de l'emploi et besoin de renouvellement à assurer

Dans les GFE Travail du bois, Bâtiment-Second œuvre et Bâtiment-Travaux Publics, la part de l'emploi a augmenté entre 1999 et 2006. Même si les taux de départs ne sont pas élevés, assez proches de la moyenne, le nombre d'emplois des trois GFE réunis atteint tout de même 51 600 en 2006. Ils

devront faire face à la fois aux besoins liés à la croissance de l'emploi (si celle-ci perdure) et aux besoins de renouvellement liés aux départs des plus de 55 ans.

## Des métiers moins concernés par la problématique du renouvellement

D'autres GFE, avec un poids relativement peu important dans la région et des taux de départ inférieurs à la moyenne seraient les moins concernés par la question du renouvellement des actifs. En effet, dans la Production alimentaire et l'Hôtellerie-Tourisme-Sport, les recrutements se font assez jeunes et le plus souvent, ces derniers ne restent pas toujours jusqu'à l'âge de départ en retraite □

Amélie DANNET (Crefor Haute-Normandie)

Céline GAUTIER (Insee Haute-Normandie)