



Fins de carrière : plus de 330 000 départs en ALPC d'ici 2020

Parmi les 2,3 millions de personnes qui travaillaient en 2009 dans la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, quelque 333 000 se retireraient définitivement du marché du travail entre 2016 et 2020. Sur l'ensemble de la décennie 2010, une sur trois devrait avoir cessé son activité.

Les domaines professionnels des services aux particuliers et aux collectivités et de l'administration-armée-professions juridiques seraient parmi les plus touchés par les départs. Dans les domaines du commerce ou du BTP, l'impact relatif des départs serait dans l'ensemble moins élevé. La question du renouvellement de la main-d'œuvre se pose fortement dans des professions qui conjuguent développement marqué des effectifs et départs nombreux. Mais elle est aussi présente dans des professions dont les effectifs stagnent ou décroissent, et associée à la problématique de l'évolution des qualifications.

Localement, certains territoires, où les actifs sont plus âgés que la moyenne régionale, seraient davantage affectés que d'autres par les départs de fin de carrière.

Frédéric Châtel, Damien Noury, Insee

Nicolas Belani, Angélique Cayrac, François Dumot, Aquitaine Cap Métiers

Avec la contribution de Fabien Dulcire et Jeanne Jimenez (Prisme Limousin) et de l'ARFTLV Poitou-Charentes

En 2009, près de 2,3 millions de personnes travaillaient en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes (ALPC). Parmi elles, 414 000 auraient cessé définitivement leur carrière professionnelle entre 2010 et 2015. De 2016 à 2020, les départs devraient concerner quelque 333 000 personnes supplémentaires, soit 67 000 chaque année. Au total, un actif de 2009 sur trois (33 %) aurait cessé définitivement de travailler avant la fin 2020, un taux proche de celui de France métropolitaine (31 %) (*méthodologie*). Au-delà du financement des retraites, l'ampleur des cessations d'activité passées et à venir entre pleinement dans le questionnement des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle (Région, services de l'État, branches professionnelles). Elle suscite, en effet, des réflexions autour de la transmission

des compétences et du remplacement, pour tout ou partie, des départs, qui affectent de façon plus ou moins marquée les professions. Pour celles qui présentent une proportion élevée de départs et qui sont en croissance, la question des cessations définitives d'activité se pose avec davantage d'acuité. Pour d'autres métiers qui voient leur effectif décroître, les volumes importants de départs à la retraite génèrent également des besoins en recrutements (*figures 1 et 2*).

Services aux particuliers et aux collectivités : fort impact des départs

Dans l'ensemble, le domaine professionnel (*méthodologie*) des services aux particuliers et aux collectivités serait le plus touché, de façon absolue et relative :

43 000 départs d'ici 2020, soit 8 600 départs par an. Sur la décennie 2010, 40 % des actifs qui travaillaient dans ce domaine en 2009 cesseraient leur activité. Parmi eux, la famille professionnelle (*méthodologie*) des agents d'entretien connaîtrait 3 500 départs annuels d'ici 2020. Hétérogène, elle regroupe les agents de service des établissements d'enseignement, les agents de service hospitaliers, les agents de nettoyage du secteur privé et les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets. Cette famille joue un rôle de plateforme dans de multiples trajectoires professionnelles avec de nombreuses personnes qui, chaque année, rejoignent ou quittent ce métier. Le métier d'agent d'entretien rencontre cependant des difficultés de recrutement liées notamment à un déficit d'image

1 Dix familles professionnelles concentrent plus d'un départ de fin de carrière sur trois en ALPC

Les dix premières familles professionnelles en ALPC, selon le nombre de départs

Familles professionnelles	Départs de fin de carrière		Taux de départ	Taux de départ	Taux de départ	Évolution annuelle
	2010-2015	2016-2020	2010-2020 (%) (*)	2016-2020 (%) (*)	"annuel" sur 2016-2020 (%) (**)	des effectifs 2007-2012 (%)
Agents d'entretien	21 950	17 650	38	17	3,4	+ 0,5
Employés admin. fonction publique (cat. C et assimilés)	20 400	15 800	40	17	3,5	- 0,6
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	19 200	13 750	41	17	3,4	- 3,0
Enseignants	16 750	13 150	33	15	2,9	- 0,6
Conducteurs de véhicules	14 300	11 600	36	16	3,2	+ 0,1
Aides à domicile et aides ménagères	14 450	10 550	46	19	3,9	+ 2,5
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	10 750	8 000	36	15	3,0	+ 0,6
Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	9 950	8 100	34	15	3,0	+ 0,4
Prof. interm. admin fonction publique (cat. B et assimilés)	9 300	8 000	41	19	3,8	+ 2,3
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	9 300	7 450	35	16	3,1	+ 0,8

(*) : Nombre de départs sur 2010-2020 ou sur 2016-2020 / Effectif de référence (2009)

(**) : Taux de départ 2016-2020 / 5

Champ : Personnes travaillant dans la région ALPC en 2009

Source : Insee, Recensements de la population 2007, 2009 et 2012, modèle de microsimulation.

(métiers peu ou mal connus), à des contraintes pour proposer des temps pleins et à une faible mobilité géographique des salariés.

Les métiers de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée et de la police constituent le deuxième domaine professionnel le plus concerné avec 7 100 départs annuels attendus sur 2016-2020. Le nombre de postes à pourvoir devrait donc rester élevé, mais dépendra des politiques de remplacement mises en œuvre et des choix de localisation géographique opérés. Les métiers de la santé-action sociale concentreraient aussi de forts volumes de départ : 6 600 par an sur la période, dont 5 400 dans la santé.

Dans les professions paramédicales, l'impact relatif des départs serait un peu moins important que pour l'ensemble des professions, mais les cessations annuelles d'activité seraient nombreuses : 1 700 départs annuels d'aides-soignants, auxiliaires de puériculture ou aides médico-psychologiques, 1 600 d'infirmiers, sages-femmes ou puéricultrices, et 900 de membres d'autres professions paramédicales (opticiens, kinésithérapeutes). L'accompagnement du renouvellement de la main d'œuvre dans ces métiers constitue un enjeu important d'autant plus que la croissance des emplois est nette : + 3 à 4 % par an entre 2007 et 2012. Cette croissance est liée, en partie, au vieillissement de la population et à la progression de la dépendance. Les intentions de recrutements sont nombreuses, en particulier pour les aides-soignants et les infirmiers. Sur les trois dernières années, les aides-soignants font partie des quinze métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement en ALPC (source : *Pôle emploi*). Quant aux infirmiers, si les difficultés de recrutement se sont amoindries, leur fidélisation peut demeurer problématique sur certains territoires.

Commerce et BTP : des volumes importants de cessation d'activité

Les métiers du commerce connaîtraient également un nombre de départs important : 28 100 entre 2016 et 2020 dont 7 200 pour le seul métier de vendeur. L'impact relatif des départs serait marqué chez les petits commerçants et les grossistes indépendants. Il le serait beaucoup moins pour les vendeurs, plus souvent jeunes.

La problématique est également bien présente dans les métiers du BTP qui devraient enregistrer 5 300 départs par an sur 2016-2020, dont 2 700 ouvriers qualifiés du gros œuvre ou du second œuvre du bâtiment. La profession est cependant fortement soumise aux aléas conjoncturels du secteur du bâtiment. Entre le point haut de mi-2008 et la fin 2015, l'emploi salarié dans le secteur de la construction, tous métiers confondus, a diminué de 15 %. Néanmoins, les besoins de personnel qualifié dans le BTP restent structurels, stimulés par le besoin constant et croissant de logements, la rénovation en lien avec les normes réglementaires et environnementales et l'adaptation du parc de logements au vieillissement de la population et à la dépendance.

Les métiers agricoles (hors pêche) représentent 6 % de l'emploi régional, mais jusqu'à 20 % dans la zone d'emploi de Pauillac ou 14 % dans celles de Guéret et de Jonzac-Barbezieux-Saint-Hilaire. Ces métiers seraient fortement affectés par les départs. Entre 2010 et 2020, en ALPC, 41 % des agriculteurs, éleveurs et sylviculteurs et 35 % des viticulteurs, maraîchers et jardiniers cesseraient définitivement leur activité (soit 2 700 et 1 500 départs par an sur 2016-2020). Bien qu'un phénomène de concentration des exploitations soit observé, en particulier dans l'élevage, la question de la transmission des exploitations et des terres représente un fort enjeu de renouvellement de la profession. La famille professionnelle des viticulteurs, maraîchers

et jardiniers est hétérogène. Elle regroupe à la fois des indépendants plutôt âgés (près de cinq viticulteurs ou arboriculteurs sur dix ont 50 ans ou plus) et les ouvriers de la viticulture-arboriculture et jardiniers, plus jeunes, dont l'effectif progresse entre 2007 et 2012.

Aides à domicile, médecins, cadres des métiers bancaires et d'assurance : forts enjeux de renouvellement

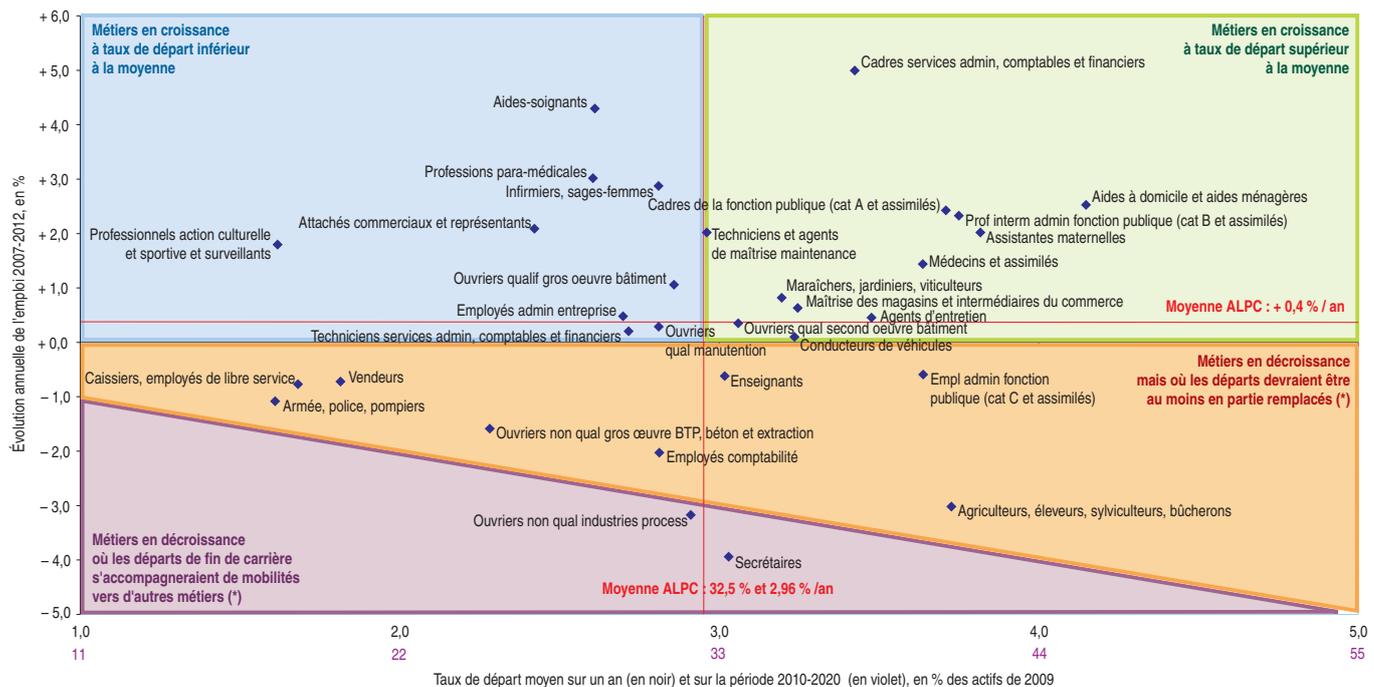
En 2009, en ALPC, 54 800 personnes exerçaient dans la famille professionnelle des aides à domicile et aides ménagères. Entre 2016 et 2020, elles seraient 2 100 à cesser leur activité chaque année. Cette profession fait partie de celles où l'impact relatif des départs serait le plus élevé (46 % des effectifs de 2009 sur la décennie 2010). Entre 2007 et 2012, les emplois dans ce métier ont crû annuellement de 2,5 %. Pour maintenir ce rythme, plus de 3 600 personnes devraient entrer dans la profession chaque année afin de compenser le nombre de cessations d'activité. Des mobilités pourraient intervenir depuis la famille professionnelle des employés de maison. Cette dernière est en net déclin ces dernières années. Cependant, les départs de fin de carrière y sont également élevés (56 % de départs entre 2010 et 2020).

À l'avenir, les métiers d'aides à domicile et aides ménagères offriront toujours de nombreuses perspectives de recrutement, en lien avec le vieillissement des personnes et les possibilités grandissantes de maintien à domicile. Entre 2007 et 2012, l'effectif des personnes de 75 ans et plus a augmenté de 9 % en ALPC et la progression se poursuivrait dans quasiment tous les départements de la région.

Toutefois, ces besoins seront confrontés aux évolutions des politiques d'aides publiques et à la solvabilité des ménages. En 2012, en ALPC, un ménage sur deux dont le

2 Aides à domicile : une profession en croissance mais de nombreux départs pour fin de carrière

Taux de départ de fin de carrière et évolution récente de l'emploi pour les principales familles professionnelles en ALPC



(*) Dans l'hypothèse où les effectifs poursuivraient leur évolution de la période intercensitaire 2007-2012

Champ : Familles professionnelles comportant au moins 30 000 emplois en 2009 en ALPC

Source : Insee, Recensements de la population 2007, 2009 et 2012, modèle de microsimulation.

réfèrent fiscal est âgé de plus de 75 ans a un niveau de vie inférieur à 1 520 euros mensuels, et inférieur à 1 350 euros dans les zones d'emploi du nord des Deux-Sèvres, du sud de la Charente-Maritime ou en Creuse.

Enfin, les employeurs expriment de réelles difficultés de recrutement et, surtout, de maintien en poste. Sur les trois dernières années, près des deux tiers des projets de recrutement sur le métier ont été jugés difficiles en ALPC (source : Pôle emploi) en raison notamment des conditions d'emploi, des salaires horaires faibles, de la fréquence des temps partiels et de multiples employeurs pour une même personne.

En 2009, 36 100 médecins et assimilés exerçaient en ALPC. Entre 2016 et 2020, 6 400 d'entre eux cesseraient définitivement leur activité professionnelle, et 14 400 au total sur la décennie 2010 : c'est 40 % d'entre eux, une part plus élevée que la moyenne des professions de la région. Avec les professionnels du droit, les médecins seraient les actifs qui cesseraient leur activité en moyenne le plus tard (63,1 ans). La politique de formation des médecins ne relève pas des acteurs locaux. Mais la question du remplacement des médecins cessant leur activité entre pleinement dans les réflexions locales sur l'avenir des territoires, notamment les territoires ruraux où l'exercice du métier est souvent contraignant.

En 2009, l'ALPC comptait 16 200 cadres de la banque, des assurances et organismes de Sécurité sociale. Plus de 500 devraient

cesser leur activité chaque année entre 2016 et 2020, et au total, 41 % de l'effectif de 2009 sur la décennie 2010. Les départs seraient relativement moins importants chez les cadres bancaires que chez les agents d'assurance et cadres de la Sécurité sociale, plus âgés. Entre 2007 et 2012, les effectifs ont surtout progressé pour les cadres des opérations bancaires, les chefs d'établissement bancaire et les responsables de l'exploitation bancaire. L'effectif des cadres techniques d'assurance, travaillant essentiellement dans les zones d'emploi de Niort et de Bordeaux, a progressé un peu plus modérément.

Métiers de l'industrie : entre décroissance et perspectives de recrutement

En 2009, en ALPC, les métiers de l'industrie (y compris la maintenance, hors réparation automobile) rassemblent 271 100 personnes. Entre 2007 et 2012, leurs effectifs ont globalement diminué (-17 300) poursuivant un déclin amorcé depuis longtemps mais renforcé par la crise économique. En parallèle, 41 100 départs à la retraite sont globalement attendus entre 2016 et 2020 pour ces métiers.

Parmi les ouvriers, l'impact des départs à la retraite varie fortement en fonction des spécialités industrielles.

Au sein des familles professionnelles des ouvriers de l'industrie, les ouvriers et artisans du textile-cuir, dont les effectifs ont globalement diminué dans la période

récente, connaîtraient le plus fort taux de départ (46 % entre 2010 et 2020). Peu de recrutements seraient nécessaires pour compenser ces départs. L'activité s'orienterait vers le haut de gamme, avec moins d'effectifs mais plus qualifiés.

Entre 2010 et 2020, 34 % des ouvriers des industries de *process* cesseraient leur activité. Ces métiers sont globalement en déclin entre 2007 et 2012 avec toutefois des spécificités sectorielles (nette diminution dans la chimie par exemple). Même si l'effectif de ces ouvriers continuait à diminuer, on peut estimer que 450 à 500 entrées annuelles seraient nécessaires pour assurer le renouvellement.

Chez les ouvriers du travail mécanique du bois et de l'ameublement, l'impact des départs est un peu supérieur à la moyenne régionale. Contrairement aux autres spécialités industrielles, l'emploi y stagne ou augmente un peu.

Sur dix ans, en fonction des spécialités, entre 29 et 37 % des techniciens de l'industrie cesseraient leur activité, ainsi que 28 % des ingénieurs et cadres techniques toutes spécialités confondues. Pour ces niveaux de qualification, la dynamique récente de l'emploi est plus favorable que pour les ouvriers. Pour les techniciens, des recrutements devraient s'effectuer au moins dans les spécialités de la mécanique et des industries de *process*.

Globalement, les recrutements dans les métiers industriels s'effectueraient dans un contexte de sophistication des *process* et des équipements, de maîtrise des coûts et de

développement de certains secteurs (aéronautique, énergie, numérique...). Enfin, la pénurie de personnel qualifié reste constante, notamment pour les métiers de techniciens de production ou de maintenance.

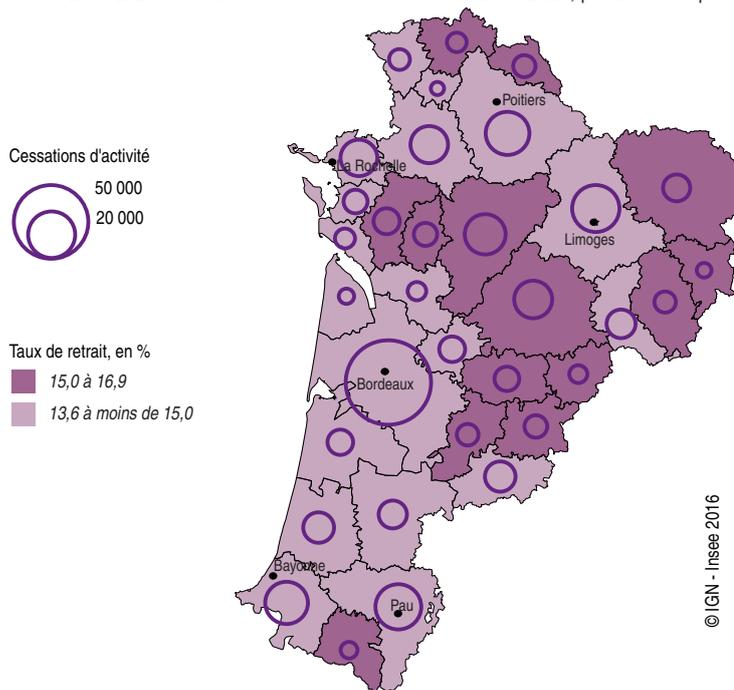
Des territoires plus ou moins touchés par les départs de fin de carrière

D'une zone d'emploi à l'autre, la proportion d'actifs qui cesseraient définitivement leur activité varierait légèrement : sur 2016-2020, 16 % ou plus dans les zones d'emploi d'Oloron-Sainte-Marie ou de Sarlat-la-Canéda mais moins de 14 % dans celles de Poitiers ou de Bordeaux. Sur chaque territoire, les effectifs partants seraient donc à la mesure de ceux aujourd'hui en emploi (figure 3). Ces différences sont liées à l'importance des effectifs âgés parmi les actifs, et non pas à mettre uniquement au compte d'orientations économiques locales spécifiques.

Sur l'ensemble de la décennie 2010, 50 % des médecins des zones d'emploi d'Angoulême ou de Mont-de-Marsan cesseraient leur activité, contre 36 % dans celle de Bordeaux, où ils sont dans l'ensemble plus jeunes. Dans les zones d'emploi de Bergerac ou de Sarlat-la-Canéda, 35 à 40 % des aides-soignants, infirmiers ou

3 Un impact des départs de fin de carrière un peu moins marqué à l'ouest de la région et autour des principales villes

Taux de retrait* 2016-2020 et nombre de cessations d'activité sur 2016-2020, par zone d'emploi



* Nombre de cessations définitives d'activité, sur 2016-2020, de personnes en emploi en 2009 / Nombre de personnes en emploi en 2009

Source : Insee, Recensement de la population 2009, modèle de microsimulation.

sages-femmes cesseraient leur activité entre 2010 et 2020, contre 27 % dans celles de Brive-la-Gaillarde et de Limoges. ■

Méthodologie et sources

Les départs pour fin de carrière, ou cessations définitives d'activité, comprennent les départs en retraite et les passages vers des situations qui ne seront très probablement pas suivies d'un retour vers l'emploi (inactivité pour raisons de santé par exemple). L'estimation du nombre de cessations se fait en déterminant, année après année, pour chaque personne en activité en 2009, sa probabilité de cesser son activité en fonction de son âge, sexe, profession, diplôme et régime de retraite. Cette probabilité est calculée à partir des taux de retrait observés dans les enquêtes annuelles nationales Emploi en continu de 2003 à 2011 et des probabilités futures de fin d'activité par sexe et âge projetées dans le modèle de microsimulation Destinie 2 de l'Insee. L'exercice de projection prend en compte les dispositions législatives encadrant les départs à la retraite votées jusqu'en juillet 2012. Il ne tient compte ni des mobilités géographiques ou entre familles professionnelles, ni des évolutions économiques qui auraient pour effet d'accélérer ou de ralentir le nombre de départs. À âge, sexe et profession donnés, les comportements de départ de fin de carrière sont supposés identiques d'un territoire à l'autre. Un éventuel effet propre au territoire sur les comportements n'est donc pas pris en compte.

La projection est réalisée sur la période 2010-2020. La sous-période 2010-2015 relève du passé. En l'absence de source de données régionales sur le sujet, les estimations de départs tiennent lieu, dans cette étude, de résultats « observés ». Pour la sous-période 2016-2020, les résultats sont de nature prospective.

Les résultats sont déclinés par « famille professionnelle » ou « FAP » (regroupement de professions qui fait appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches) et par ensemble de familles, ou « domaine professionnel » (familles professionnelles en 87 postes et domaines professionnels en 22 postes).

Le nombre d'entrées nécessaires dans chaque FAP pour assurer le renouvellement des effectifs qui est mentionné dans cette étude est le nombre d'entrées nécessaires afin de maintenir l'évolution de l'emploi dans la FAP constatée entre les recensements de population 2007 et 2012. Il est indicatif et ne préjuge pas des évolutions d'emploi qui auront effectivement lieu d'ici la fin de la décennie 2010.

Insee Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes
5 rue Sainte-Catherine
BP 557
86020 Poitiers Cedex

Directrice de la publication :
Fabienne Le Hellay

Rédactrice en chef :
Nathalie Garrigues

ISSN en cours (version papier)
ISSN 2492-6876 (version numérique)

© Insee 2016

Pour en savoir plus

- « Les métiers en 2022 », rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, *France Stratégie - Dares*, avril 2015
- Delattre N., « Dans toutes les régions, des départs massifs de fin de carrière d'ici 2020 », *Insee Première* n° 1508, juillet 2014

