

Chiffres

POUR L'ALSACE

N° 5 OCTOBRE 2009

OREF
Alsace
Observatoire
Régional
Emploi Formation



D'ici 2020, 31 % des actifs en fin de carrière

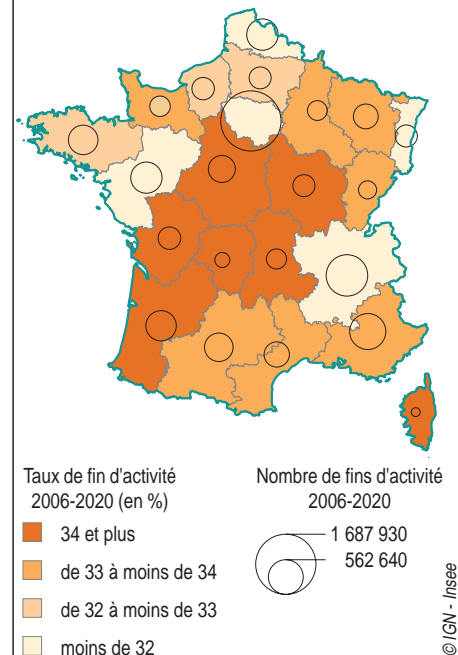
En Alsace, 227 000 actifs en emploi en 2005 devraient cesser leur activité d'ici 2020. Les départs sont plus tardifs mais de plus en plus nombreux. Certains secteurs seront fortement concernés par les fins d'activité. Les besoins de nouveaux recrutements générés par les départs à la retraite et les créations d'emploi seront d'ampleur différente selon les métiers.

- En Alsace, d'ici 2020, 29,5 % des femmes cesseraient leur activité pour 31,6 % en France métropolitaine.
- 30,7 % des actifs travaillant en Alsace devraient cesser leur activité d'ici 2020, taux de départ le plus faible des régions françaises.
- Le taux de fin d'activité varie fortement selon les secteurs : 36,6 % dans l'éducation, 43 % dans l'industrie textile.

Depuis 2005, les générations nombreuses du baby-boom arrivent à l'âge de la retraite. Le financement des retraites est sujet à des difficultés grandissantes en raison de l'augmentation des départs en retraite, de plus en plus nombreux à taux plein, et d'une espérance de vie croissante. Afin de faire face à cette situation, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux disposent de mesures (allongement de la durée légale de cotisation, recul de l'âge légal des retraites, décote et surcote) qui contribuent à rendre les durées d'activité plus longues.

Trois scénarii de projection sont proposés dans le cadre d'un modèle de "simulation de fin de carrière", pour tenir compte de l'augmentation prévisible de l'âge de fin d'activité. Un scénario haut, prolongeant strictement les comportements passés, conduirait en Alsace à 244 000 départs d'ici 2020 de personnes occupant un emploi en 2005. Un scénario bas, s'appuyant sur une augmentation de deux ans

► L'Alsace, la région la moins touchée par les fins d'activité

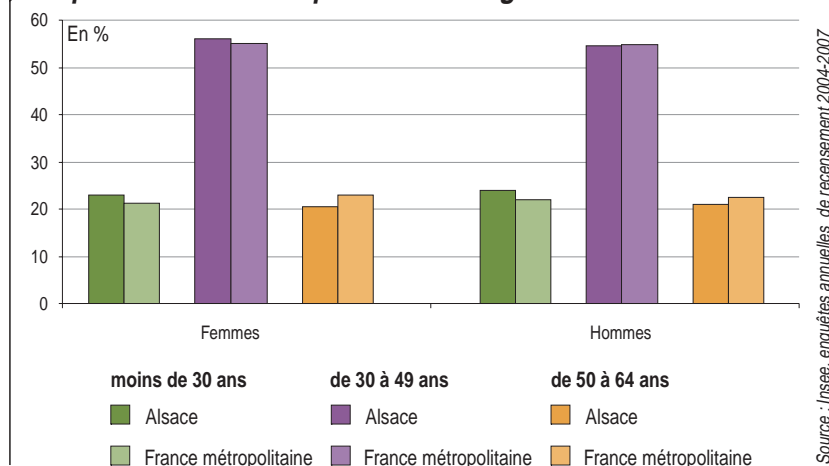


de l'âge de fin de carrière prévoirait 211 000 départs.

Un scénario central, prolongeant d'un an l'âge de fin de carrière, conduirait à ce que 227 000

© IGN - Insee
Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004-2007 - modèle de "simulation de fins de carrière à l'horizon 2020"

Répartition des actifs par classes d'âge et sexe en 2005



personnes occupant un emploi en 2005 cessent leur activité d'ici 2020, soit 30,7 % des actifs ayant un emploi. Le choix de ce scénario, dans la suite de l'étude, repose sur l'hypothèse la plus probable retenue dans le rapport "Centre d'Analyse Stratégique - Dares".

Sur la base du scénario central, l'Alsace serait ainsi la région française ayant le plus faible taux de fin d'activité 2006-2020. Ce taux est légèrement inférieur à celui prévu pour l'Île-de-France et plus largement à ceux du Nord-Pas-de-Calais, des Pays de la Loire et de Rhône-Alpes. Pour toutes les autres régions françaises, le taux de fin d'activité serait supérieur au taux moyen national, en particulier pour l'Aquitaine, la Bourgogne, Poitou-Charentes, l'Auvergne et le Limousin.

En Alsace, le taux de fin d'activité en fin de période serait ainsi quasi voisin du taux moyen national : 30,7 % des actifs cesseraient leur activité d'ici 2020, pour 32,5 % au

niveau de la France métropolitaine. Le fait que les générations nées entre 1945 et 1948 sont moins nombreuses en Alsace, en raison d'une plus faible natalité durant ces années, se traduit par des fins d'activité plus tardives qu'ailleurs, mais de plus en plus nombreuses. Avant 2011, moins de 10 000 personnes cesseraient leur activité

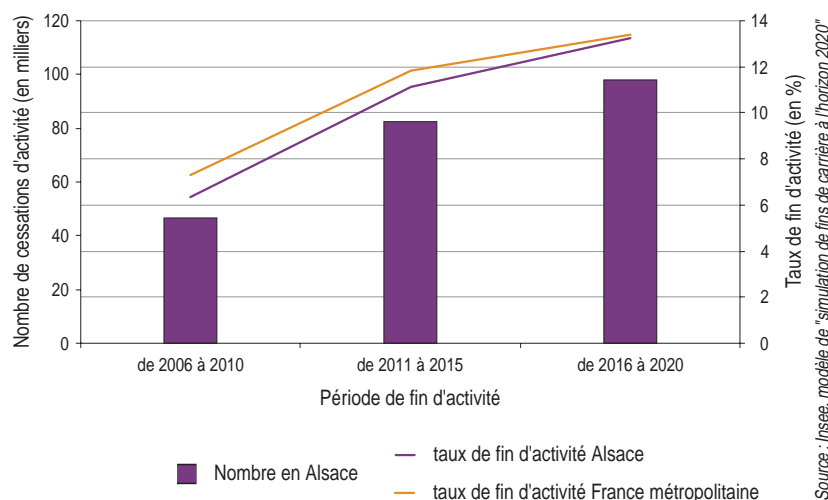
chaque année, entre 2011 et 2015, elles seraient plus de 16 000 par an, et atteindraient les 20 000 entre 2016 et 2020.

Malgré le doublement des départs à la retraite, si les évolutions démographiques et les mouvements migratoires observés précédemment se poursuivaient, la population active alsacienne continuerait de croître jusqu'en 2019, où elle serait maximale. Cette population active le serait déjà actuellement en Franche-Comté et en Lorraine.

Moins de départs en fin d'activité pour les femmes

Depuis les années 50, la progression de l'activité féminine a été continue et aujourd'hui en Alsace, les femmes actives sont légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins : l'âge moyen est de deux mois inférieur à celui des hommes, si on exclut l'apprentissage,

D'ici 2020, le taux de fin d'activité en Alsace rejoint le taux français

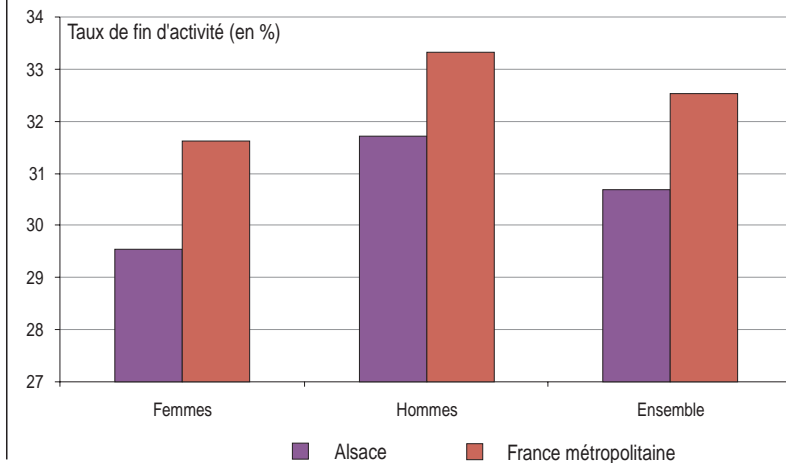


Pour comprendre ces résultats

La notion de **cessation définitive d'activité** comprend essentiellement le départ en retraite ou préretraite, soit cinq cessations d'activité sur six, mais aussi les passages de l'emploi vers les "dispenses de recherche d'emploi", près de 10 % des fins d'activité, et de l'emploi vers l'inactivité pour raisons de santé.

Le taux de fin d'activité est le rapport entre le nombre de personnes en cessation définitive d'activité, entre 2006 et 2020, et l'ensemble des actifs en emploi présents en début de période.

Moins de départs de femmes en Alsace, à l'horizon 2020



Source : Insee, modèle de "simulation de fins de carrière à l'horizon 2020"

majoritairement constitué de jeunes hommes. Mais surtout, les **femmes exerçant une activité** sont plus nombreuses entre 30 et 49 ans, contribuant à moins de départs à l'horizon 2020. En Alsace, le phénomène est amplifié par rapport à la France métropolitaine, en raison d'un développement plus tardif de l'activité féminine.

Par ailleurs, les métiers jusqu'ici plutôt réservés aux femmes devraient connaître la croissance la plus vive du nombre de leurs emplois. Ce qui entraînera une mixité professionnelle accrue, et qui sera un enjeu important aux deux extrémités de l'échelle sociale, avec une part plus importante de femmes dans les fonctions de cadre, et d'hommes

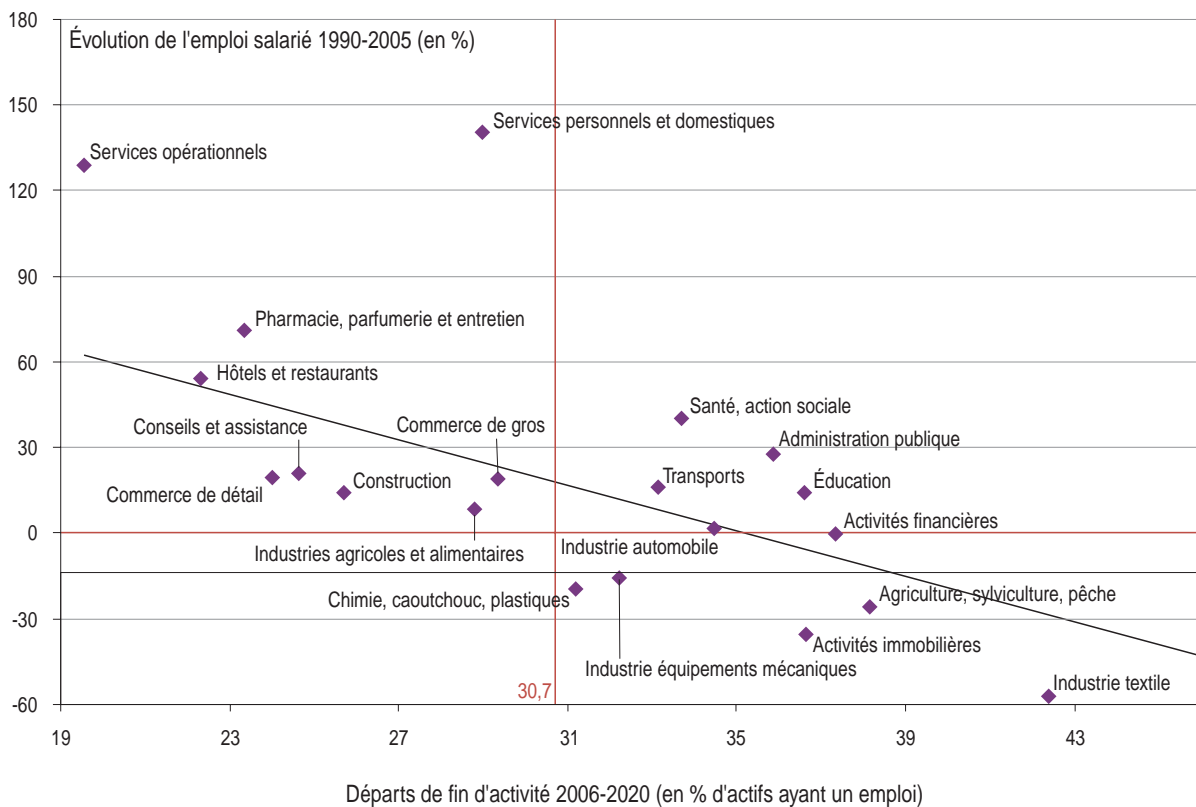
dans les métiers moins qualifiés, des services à la personne et de la santé et de l'action sociale.

L'approche par secteur d'activité et par métier est nécessaire afin d'identifier les secteurs et les métiers les plus touchés par ces cessations d'activité. En effet, les 227 000 actifs qui vont cesser leur activité d'ici 2020 occupent des postes dans des métiers différents et sont positionnés sur divers secteurs.

Certains secteurs d'activité plus concernés

Les départs en fin d'activité sont liés à l'âge des salariés, qui influe sur leur départ en retraite, mais dans une relation complexe qui fait également intervenir les périodes de recrutement et les caractéristiques des régimes de retraites.

Les secteurs créateurs d'emplois connaissent moins de départs de fin d'activité



Lecture : L'industrie textile a perdu plus de la moitié de ses effectifs entre 1990 et 2005 et connaîtra de nombreux départs en fin d'activité (43 % à l'horizon 2020).

Au contraire, le secteur des services personnels et domestiques connaît une forte augmentation de l'emploi de 150 %, et parallèlement des départs de fins d'activité dans la moyenne.

Source : Insee, recensement 1990 et enquêtes annuelles de recensement 2004-2007 - modèle de "simulation de fins de carrière à l'horizon 2020"

Métiers ou "Familles Professionnelles" (FAP)

Nomenclature des métiers issue d'un rapprochement entre le "Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois" de l'ANPE et la nomenclature des "Professions et Catégories Socioprofessionnelles" de l'INSEE. Elle répond aux besoins d'analyse de l'emploi et du chômage.

Pour l'analyse des fins d'activité, certaines FAP ont été regroupées :

- les aides ménagères et employés de maison, car la différenciation se fait sur l'emploi du terme aide ménagère ou femme de ménage, le premier est d'usage plus récent ;
- les ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention, car les promotions y sont importantes ;
- les employés et cadres de la fonction publique, qui ont un comportement proche, tant pour les fins d'activité que pour le renouvellement des effectifs à l'horizon 2020. Il en est de même des ouvriers qualifiés et non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment et des travaux publics.

Un nombre élevé de départs de fin d'activité se situerait dans les secteurs où la décroissance des effectifs salariés a été vive entre 1990 et 2005 ; le non-renouvellement de la main-d'œuvre a entraîné un vieillissement des salariés. À l'inverse, une forte croissance des effectifs s'est traduite le plus souvent par des embauches de salariés jeunes, ce qui a réduit la proportion des salariés âgés et donc conduit à moins de départs en retraite.

Les secteurs d'activité qui devraient connaître les plus fortes fins d'activité, sont l'agriculture, la fonction publique, mais aussi les activités financières et immobilières, et certaines industries, en décroissance d'effectifs (industrie du bois, textile habillement cuir, ...) ou en croissance faible (automobile, ...). Reflet des forts recrutements des années

70 dans la fonction publique, l'administration et l'éducation vont connaître une forte vague de départs, qui pourrait concerner près de 41 000 personnes, soit 36 % des emplois. Les activités financières et immobilières, avec près de 10 000 départs, verraient 37 % des salariés cesser leur activité.

Une disparité des fins d'activité selon les métiers

Le volume des départs est lié aux **spécificités de certains métiers** et aussi à l'émergence ou à la disparition progressive de métiers liées à des évolutions technologiques (informatisation, ...), à des changements démographiques et sociaux (d'une société relativement jeune à une société de seniors, avec la

montée des services de santé et des services à la personne, ...) mais aussi à des changements économiques (un développement des métiers liés à l'environnement, ...).

Les métiers de l'informatique ne connaîtraient que peu de départs en fin d'activité, car les recrutements ont été plus récents. Par ailleurs, les avancées technologiques ont imposé des changements professionnels pour une partie des informaticiens les plus âgés.

À l'inverse, il pourrait y avoir de nombreux départs dans les métiers des services à la personne qui, même s'ils connaissent une croissance importante de leurs effectifs, n'ont pas été occupés par des jeunes mais par une majorité de femmes de plus de 40 ans, qui reprennent une activité ou la prolongent (pour s'assurer une retraite suffisante).

Des besoins de renouvellement d'ampleur différente

Le nombre de fins d'activité n'est pas la seule variable qui permet de mesurer le besoin de renouvellement de la force de travail : de nombreux départs à la retraite n'induisent pas forcément un fort renouvellement de la main-d'œuvre, notamment si

Besoins de renouvellement

Les besoins de renouvellement à l'horizon 2020 sur un métier correspondent aux départs en retraite durant la période 2006-2020 et à la variation des effectifs de ce métier.

Les recrutements sont beaucoup plus larges car, chaque année, près d'un quart des emplois en Alsace, hors intérim, donnent lieu à un recrutement.

Le Centre d'Analyse Stratégique a fait des prévisions nationales d'évolution des effectifs à l'horizon 2015. Ces grandes tendances ont été reprises pour l'Alsace afin de moduler les projections de fins d'activité par ces évolutions prévisibles d'effectifs et d'en tirer les besoins de renouvellement à l'horizon 2020.

Une répartition en quatre groupes

Ces besoins de renouvellement ont ainsi été répartis en quatre grands groupes mettant en évidence les déséquilibres plus ou moins importants susceptibles d'émerger selon les métiers :

- très forts besoins de renouvellement : plus de la moitié des effectifs actuels
- forts besoins de renouvellement : plus du tiers des effectifs actuels
- besoins de renouvellement moyens : moins du tiers des effectifs
- besoins de renouvellement faibles

les effectifs de ces métiers sont appelés à diminuer. À l'inverse, peu de départs à la retraite peuvent cependant entraîner un fort besoin de renouvellement si la prévision des effectifs à l'horizon 2020 est importante.

Le départ des 227 000 actifs d'ici 2020 entraînerait des déséquilibres dans certains métiers, accentués par le développement ou la diminution de ces métiers, majorant ou réduisant les besoins de recrutement à l'horizon 2020. Les politiques de formation, y compris de formation continue, pourront s'appuyer sur l'analyse de ces besoins et enrichir ainsi les plans régio-

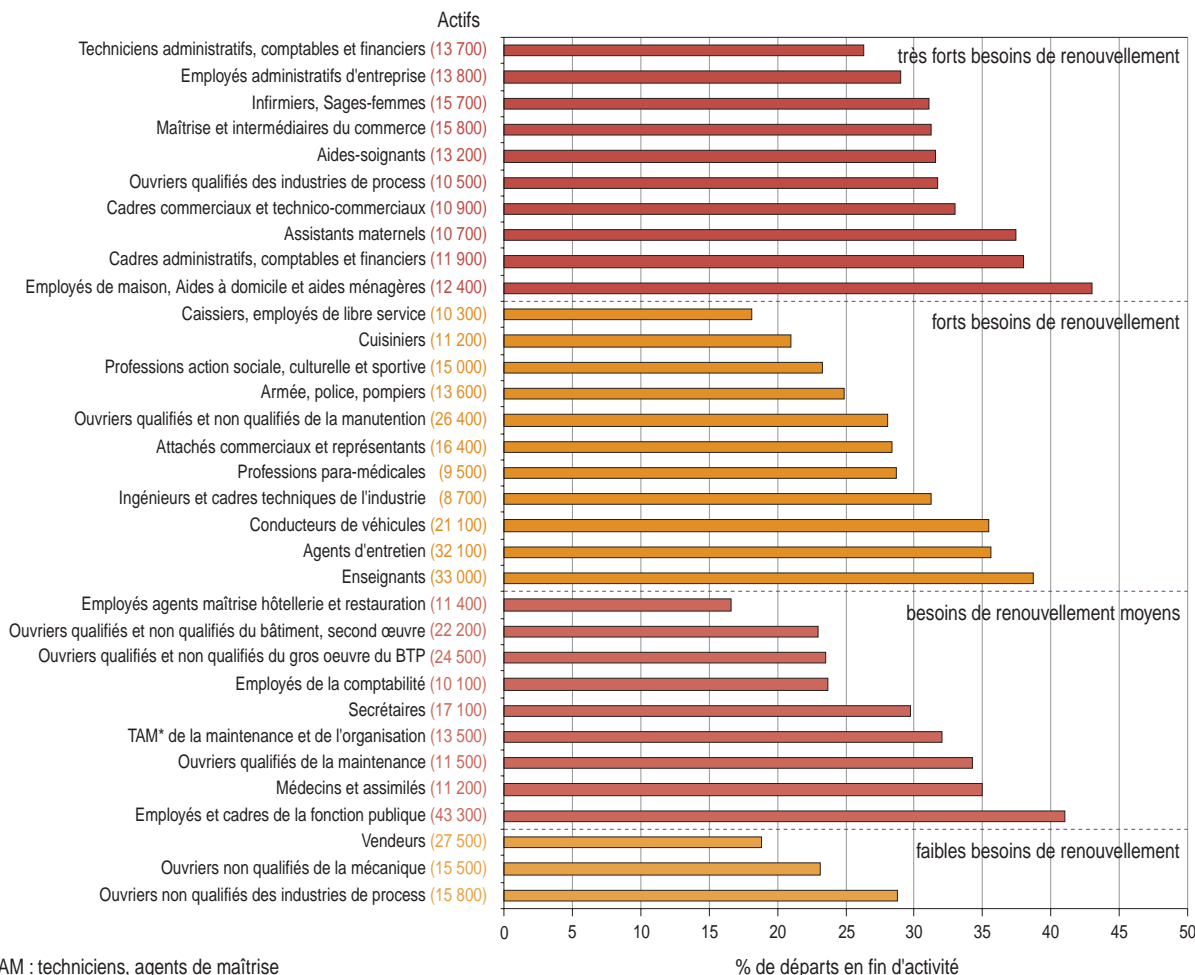
naux d'emploi-formation, donnant lieu à concertation entre l'ensemble des acteurs locaux.

Les métiers ayant des besoins de renouvellement faibles comprendraient les ouvriers non qualifiés et qualifiés de l'électricité et de l'électronique, du textile et du cuir, les ouvriers non qualifiés des industries de process, de l'enlèvement ou formage du métal et de la mécanique, mais aussi les vendeurs et secrétaires de direction. Ce premier groupe représente 11 % des emplois en Alsace en 2005 alors que les trois autres groupes atteignent chacun près de 30 %.

Les métiers ayant des besoins de renouvellement moyens incluraient les médecins, les secrétaires, les ouvriers qualifiés et techniciens-agents de maîtrise de la maintenance. Ce groupe comprendrait aussi les employés et techniciens de la banque et des assurances pour lesquels les départs à la retraite seraient importants : près de 40 % d'entre eux cesseraient leur activité, conséquence des recrutements des années 70.

Les métiers ayant de forts besoins de renouvellement comprendraient aussi bien des métiers ayant un très grand nombre de départs (enseignants, conducteurs de véhicules et agents d'entretien) que des

Les trente trois métiers ayant le plus d'actifs : contrastes des besoins de renouvellement



* TAM : techniciens, agents de maîtrise

Note de lecture : En 2005 on compte 10 900 cadres commerciaux et technico-commerciaux dont un tiers cesseraient leur activité d'ici 2020. Ces professions font partie du groupe des métiers à très forts besoins de renouvellement d'effectifs, correspondant à plus de la moitié des effectifs 2005. La création de nouveaux emplois serait presque aussi importante que les fins d'activité. À la même date, il y a 13 500 techniciens et agents de maîtrise (TAM) de la maintenance et de l'organisation. Ces professions font partie du groupe des métiers ayant des besoins de renouvellement moyens d'effectifs, soit moins du tiers des effectifs 2005, voisin du nombre de fins d'activité à l'horizon 2020. La création de nouveaux emplois y serait en effet plus faible.

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement 2004-2007 - modèle de simulation de fins de carrière à l'horizon 2020 - estimations des besoins de renouvellement en Alsace

métiers ayant un nombre plus limité de fins d'activité mais qui seraient en développement (ouvriers qualifiés ou non de la manutention, attachés commerciaux et représentants, professions paramédicales, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie). Ils comprendraient aussi des métiers ayant un nombre encore plus faible de fins d'activité (employés de libre service, cuisiniers, professions de l'action sociale, culturelle et sportive, militaires, policiers et pompiers).

Les métiers ayant de très forts besoins de renouvellement engloberaient des métiers de service à la personne (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles et employés de maison) avec un taux de fin d'activité

Estimation des cessations d'activité des actifs de 50 à 64 ans

Période de départ	Nombre moyen		Taux de fin d'activité (en %)	
	Alsace	France métropolitaine	Alsace	France métropolitaine
De 2006 à 2010	46 824	1 825 080	6,3	7,3
De 2011 à 2015	82 557	2 962 811	11,1	11,8
De 2016 à 2020	97 920	3 354 882	13,2	13,4
De 2006 à 2020	227 301	8 142 773	30,7	32,5

Source : Insee, modèle de "simulation de fins de carrière à l'horizon 2020"

supérieur à 37 %. Mais aussi les cadres administratifs, comptables et financiers, avec un nombre de départs supérieurs à 40 %, en raison de carrières plus longues démarrées tardivement. Les agents de maîtrise et intermédiaires du commerce comme les cadres commerciaux et technico-commerciaux connaîtraient des fins d'activité moins importantes, mais avec une croissance forte de l'effectif de ces

métiers. Il en est de même des professions de santé, infirmiers et aides-soignants, mais aussi des ouvriers qualifiés des industries de process, de l'enlèvement des métaux, du bois et de l'ameublement et des industries graphiques.

■
Serge AUVRAY
Marie-José DURR

Le modèle prospectif "simulation de fins de carrière"

Les effectifs de seniors en emploi en 2005 sont issus de l'exploitation des enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007.

Le calcul du nombre de départs en fin d'activité repose quant à lui sur un modèle prospectif "de simulation de fins de carrière". Ce modèle fait appel à des techniques de micro-simulation inspirées de celles développées par le Centre d'analyse stratégique.

Le principe est d'estimer le nombre d'actifs en emploi en 2005 qui cessent définitivement leur activité, année après année et jusqu'en 2020. Le modèle reproduit les comportements observés dans le passé récent. Pour cela, il évalue dans un premier temps (à travers l'enquête emploi en continu) la probabilité de départ pour différentes catégories d'actifs définies par âge, sexe, secteur. Dans un deuxième temps, ce modèle de comportement est appliqué aux actifs en emploi en Alsace en 2005.

Le modèle ne prend pas en compte de possibles migrations interrégionales ou d'éventuels changements de métiers qui pourraient intervenir avant le départ de fin d'activité, pour les plus de 50 ans.

À consulter

"Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020 : Le papy-boom n'explique pas tout", Insee première n° 1255, septembre 2009

"L'activité des seniors en Alsace", Chiffres Pour l'Alsace n° 3, mai 2009

"Un Languedocien sur trois va cesser son activité dans les quinze prochaines années", Repères Synthèses n° 8, septembre 2008 - Insee Languedoc-Roussillon

"Les fins de carrière des baby-boomers jusqu'en 2020", Pages de Profils n°57, juillet 2009 - Insee Nord-Pas-de-Calais

Rapport "Les métiers en 2015", Rapport du groupe "Prospective des métiers et qualifications" - Centre d'Analyse Stratégique - Dares - janvier 2007, sur www.travail.gouv.fr

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre l'Insee-Alsace et l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Alsace (www.oref-alsace.org) et avec le concours de la Région Alsace et de la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Alsace.

Insee-Alsace : Cité Administrative Gaujot - 14 rue du Maréchal Juin - 67084 Strasbourg Cedex

Tél : (33) 03 88 52 40 40 - Fax : (33) 03 88 52 40 82 - Internet : www.insee.fr/alsace

Directeur de la publication : Guy Bourgey **Rédactrice en chef** : Simone Schnerf **Secrétaire de rédaction** : Jérôme Cuvelard

Mise en page : Chantal Rousselle **Cartographie** : Christian Milanini

Maquette : Carré Blanc - Strasbourg **Impression** : Valblor - Illkirch-Graffenstaden

© INSEE 2009 **ISSN** : 1627-2714 **Dépôt légal** : octobre 2009