

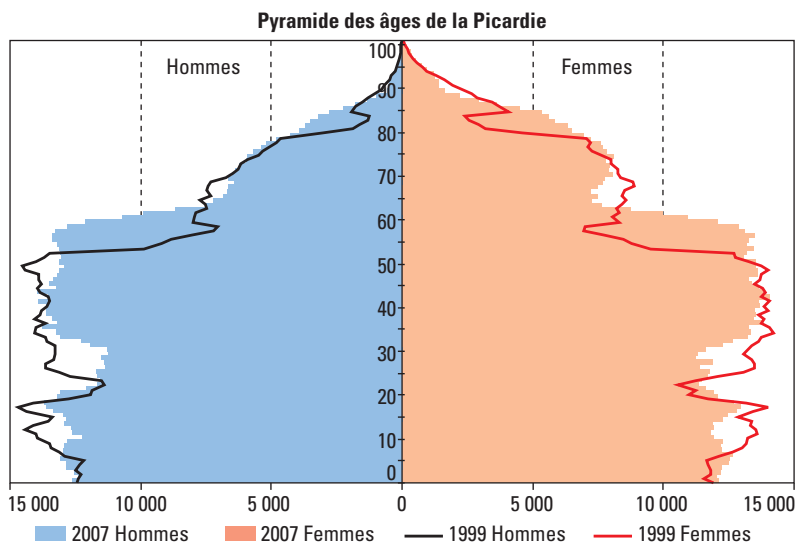


Hausse des départs en retraite : des enjeux contrastés selon les métiers

Entre 2011 et 2020, la Picardie, comme la France, va connaître une augmentation sensible du nombre des départs en retraite. Si cette hausse concerne la quasi-totalité des métiers, le poids que représentent les départs pour fin d'activité sur les emplois varie fortement d'une profession à l'autre. Ainsi, en Picardie, les enjeux sont particulièrement forts pour les professionnels des services à la personne et les cadres.

Par ailleurs, cette réflexion anticipée sur les départs en retraite par métier permettra sans doute d'impulser des évolutions dans les méthodes de recrutement ou d'organisation du travail, et d'effectuer des choix ciblés en termes de formation initiale ou continue.

Jean-Louis REBOUL
Insee Picardie



L'observation, au recensement de population de 2007, de la pyramide des âges en Picardie et en France, souligne la jeunesse de la population picarde, qui se traduit à la fois par une sous-représentation des tranches d'âges les plus élevées (15 % de +65 ans en Picardie contre 17 % en France) et une sur-représentation des plus jeunes (33 % de -25 ans en Picardie contre 31 % en France). Mais elle révèle surtout la part essentielle que représentent désormais les tranches d'âges intermédiaires de 30 à 60 ans, cela tant au niveau national que régional.

Cet élément se trouve confirmé par la mise en regard des pyramides des âges réalisées lors des recensements de population de 1999 et 2007 qui montre bien le vieillissement des baby-boomers.

► Les baby-boomers arrivent à l'âge de la retraite

Les premières générations du baby-boom atteignent la soixantaine au début du XXI^e siècle. La part des actifs picards de 50 à 64 ans devrait passer de 17 % en 1999 à 22 % en 2008, et, selon les projections issues du modèle Omphale¹, à 24 % en 2015 et 26 % en 2020. La prise en compte de la seule tranche d'âge des 60/64 ans est encore plus explicite puisqu'elle met en évidence un quadruplement du nombre de ces actifs entre 1999 et 2020.

La part croissante qu'occupent les seniors dans la population active interroge l'entreprise et ses représentants en termes d'organisation du travail, de préservation de la santé et de développement des compétences. Elle pose également la question de l'augmentation sensible et durable des départs en retraite. Pour illustrer l'enjeu que recouvre cette problématique, on peut se référer aux travaux nationaux menés par la Dares en 2005² qui estimait, sur la période 2005/2015, les départs de l'emploi en fin de carrière à 600 000 par an, soit 4 fois plus que les créations nettes d'emplois (environ 150 000 par an). Les travaux réalisés en 2008 par l'observatoire du travail temporaire³ confirment ces projections de départs en retraite mais sont un peu moins optimistes quant aux créations nettes d'emplois, estimées à 100 000 par an sur la même période. Il y aurait donc de 4 à 6

¹Omphale (outil méthodologique de projection d'habitants, d'actifs, de logements et d'élèves) est une application qui comprend un modèle théorique de projection de la population, des bases de données démographiques, des techniques d'analyse démographique et des outils de construction de scénarios pour le futur.

²« Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom » Dares / Commissariat général du plan - Décembre 2005.

³« L'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015 » Les dossiers de l'observatoire du travail temporaire - Mai 2008.

fois plus d'opportunités à attendre du fait du renouvellement des postes existants (dynamique démographique) que de celui du développement de nouveaux postes (dynamique économique).

Il devient en conséquence essentiel d'être en mesure de quantifier et de qualifier précisément les flux de dé-

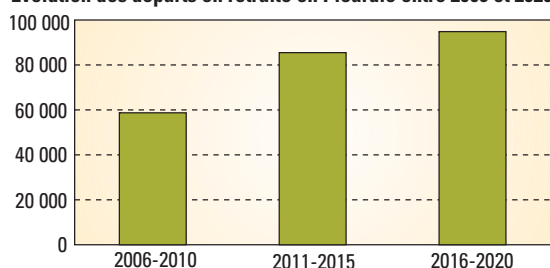
parts en retraite qui auront lieu en Picardie au cours des 10 prochaines années. À partir de l'exploitation du recensement de population et de l'enquête emploi, l'Insee a produit une méthodologie qui permet d'éclairer ce sujet (voir encadré "Note de méthode sur le calcul des départs en retraite").

Répartition de la population active par tranche d'âge

	Picardie				France métropolitaine			
	1999	2008	2015	2020	1999	2008	2015	2020
Moins de 25 ans	12	13	12	12	11	12	11	11
25 à 49 ans	71	65	63	61	71	65	62	60
50 à 64 ans	17	22	24	26	18	23	25	27
dont : 50 à 54 ans	11	12	12	12	12	12	12	12
55 à 59 ans	5	8	9	10	6	9	9	10
60 à 64 ans	1	1	3	4	1	2	3	4
65 ans et plus	0	1	1	2	0	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Insee, recensements de la population 1999 et 2008, Omphale 2010-scénario central

Évolution des départs en retraite en Picardie entre 2006 et 2020



Source : Insee, recensements de la population de 2004 à 2007, Enquête emploi, simulations de fin de carrière

► Une hausse de 50 % des départs en retraite

Entre 2011 et 2015, le volume des départs en retraite devrait atteindre en Picardie un total de 85 500, soit un flux moyen de retrait annuel pour fin d'activité de 17 000 personnes. Cela traduit une hausse sensible (+45 %) par rapport à la période précédente (2006/2010), où le volume s'élevait à 59 000, c'est-à-dire un flux annuel moyen de 12 000.

Cette croissance se poursuivra, puisqu'entre 2016 et 2020, le nombre des départs en retraite devrait avoisiner 95 000, c'est-à-dire un flux annuel de 19 000, en augmentation de +11 % par rapport à 2011/2015. Au total, sur l'ensemble de la période 2011/2020, ce sont 18 000 actifs en moyenne qui partiront chaque année en retraite, soit environ 50 % de plus que sur la période précédente.

La connaissance globale du nombre de retraits d'activité en Picardie reste peu opérante si elle n'est pas complétée par une information plus précise indiquant s'il existe des écarts sensibles entre les métiers et, le cas échéant, identifiant ceux qui seront particulièrement concernés. La notion de famille professionnelle (FAP), construite par un rapprochement de la nomenclature PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) et du code Rome (répertoire opérationnel des métiers et des emplois), permet de rassembler les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de gestes ou de modes opératoires proches. Dans la méthode d'estimation des départs en retraite mise en œuvre par l'Insee, les métiers sont décrits selon 86 familles professionnelles, elles-mêmes regroupées en 22 domaines professionnels. Ces familles et domaines professionnels sont donc bien constitués selon la nature de la profession exercée par l'actif et non la nature de l'activité de l'établissement.

► Tous les métiers sont concernés

La distribution en volume des départs en retraite selon la profession est bien sûr étroitement liée aux effectifs qu'elle recouvre.

C'est ainsi que les flux de départs pour fin d'activité seront les plus élevés dans les domaines professionnels rassemblant en Picardie le plus grand nombre d'emplois : services aux particuliers et aux collectivités, fonction publique, transports-logistique...

De façon plus précise, de nombreux départs en retraite sont attendus au cours des dix prochaines années pour les agents d'entretien (11 000), les enseignants (9 000), les employés de la fonction publique de catégorie C (8 000) ou B (7 000), les agriculteurs (7 000), les ouvriers des industries de process non qualifiés (5 000) ou qualifiés (4 000) et les ouvriers de la manutention, qualifiés (5 000) ou non qualifiés (4 000).

Ces dix familles professionnelles, qui regroupent à elles seules près d'un tiers des emplois, donneront lieu de 2011 à 2020 à un tiers des départs pour fin d'activité.

Note de méthode sur le calcul des départs en retraite

Le cumul de 4 enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007 donne une photographie des actifs en emploi par âge pour chaque famille professionnelle en 2005. L'horizon de projection étant 2020, et considérant que les départs en retraite ont lieu entre 50 et 65 ans, on se base sur la population de 36 à 65 ans en 2005.

Année par année, on simule la situation de chaque individu l'année suivante selon deux modalités : poursuite de l'activité ou retrait du marché du travail. Les probabilités annuelles de retrait du marché du travail sont calculées à partir des enquêtes emploi de 1993 à 2002 en fonction de l'âge, du sexe, de la catégorie sociale, du dernier diplôme obtenu et du régime de retraite. Les comportements sont supposés stables sur la période de projection 2005-2020.

Les résultats portent sur des périodes de 5 ans (2006-2010, 2011-2015 et 2016-2020).

À partir des données des enquêtes de recensement 2004 à 2007 au lieu de travail, on calcule donc :

- le nombre des actifs en emploi au lieu de travail en 2005,
- le nombre des départs en retraite des actifs en emploi sur les périodes 2006-2010, 2011-2015 et 2016-2020,
- la part des fins de carrière sur les actifs au cours des périodes 2006-2010, 2011-2015 et 2016-2020, égale au rapport du nombre de départs au cours de la période sur le nombre d'actifs en emploi en 2005.

La méthode suppose que les comportements de retrait d'activité sont identiques, à partir de 2005, à ceux observés sur la période 1993/2002. Elle ne prend donc pas en compte la réforme des retraites de 2010, dont l'application entre en vigueur à partir de 2011, qui intervient sur ces comportements, notamment en repoussant l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, en repoussant l'âge de l'attribution de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans et en augmentant la durée de cotisation.

Ces dispositions intervenant de manière progressive et différenciée selon l'âge des personnes, il n'était pas possible de les introduire dans le modèle utilisé.

On peut toutefois faire deux hypothèses :

La tendance à l'augmentation des départs en retraite et les ordres de grandeur observés entre la période 2011/2020 et la période précédente ne devraient pas être remis en cause, ni d'un point de vue global, ni de celui plus spécifique de chaque FAP.

Il est par contre probable qu'à partir de 2011 on commence à observer un décalage d'un ou deux ans dans les dates de départ en retraite, ce qui entraînerait une sur-estimation des volumes sur la période 2011/2015 au détriment des périodes suivantes.

► Des départs fréquents pour les services à la personne et les cadres

Une approche en termes de volumes est insuffisante et ne permet pas d'apprécier pleinement le choc que les départs sont susceptibles de générer dans la profession concernée. Celui-ci peut être appréhendé à travers un indicateur d'intensité, le taux de départ en retraite, qui mesure le poids que représentent ces départs sur l'ensemble des emplois de la profession. Ce taux s'élève à 26 % en Picardie sur la période 2011/2020 ; c'est-à-dire qu'au cours des 10 prochaines années, environ un quart des actifs arriveront en fin d'activité et partiront en retraite.

La distribution de ce taux est assez large, allant de 39 % pour les employés de maison à 11 % pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie/restauration : la proportion des départs en retraite dans la FAP est presque 4 fois plus forte dans le premier cas.

Le poids des départs sur l'ensemble des emplois est particulièrement sensible (supérieure à 30 %) pour les domaines où la main-d'œuvre est âgée, où la part des actifs de plus de 50 ans est élevée.

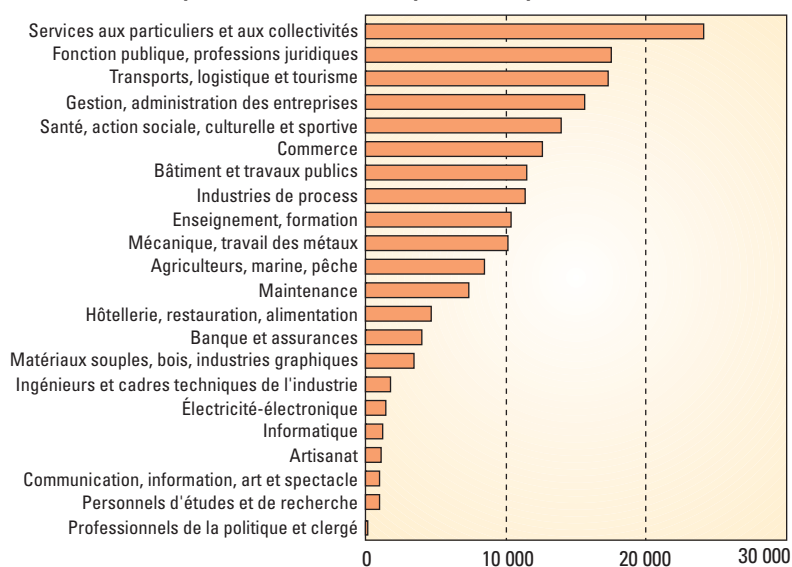
C'est le cas de quatre domaines professionnels pour lesquels la quasi-totalité des familles professionnelles est concernée. Il s'agit des services aux particuliers et aux collectivités (avec notamment les employés de maison, les aides à domicile et aides-ménagères, les assistantes maternelles), de la fonction publique (agents de catégorie C, B et A), des matériaux souples (techniciens et agents de maîtrise, ouvriers qualifiés et non qualifiés du textile), et de la banque-assurances (cadres, techniciens et employés).

Trois autres groupes sont transversaux aux différents domaines professionnels. Le premier concerne des indépendants/libéraux tels les dirigeants d'entreprises, les patrons d'hôtels, cafés, restaurants, les médecins et les agriculteurs. Un autre groupe comprend les ouvriers qualifiés de la métallurgie dont les ouvriers qualifiés du formage de métal, de l'électricité électronique, de la mécanique et de la maintenance. Enfin, on repère un groupe de cadres qui, outre ceux de la banque/assurance et de la fonction publique déjà évoqués ci-dessus, réunit également les cadres des transports et de la logistique et les cadres administratifs, comptables et financiers des entreprises.

► Moins de départs en proportion dans le commerce et l'hôtellerie-restauration

Une dizaine de familles professionnelles jeunes, où la part des actifs de plus de 50 ans est faible, connaîtront un taux de départ très inférieur à la moyenne (moins de 22 %). Elles renvoient principalement à trois groupes : les employés du commerce, avec les caissiers employés de libre-service et les vendeurs ; les employés de l'hôtellerie-restauration-alimentation, avec les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, les cuisiniers et les bouchers-charcutiers-boulangers ; et les ouvriers non qualifiés du BTP, gros œuvre et second œuvre. On peut ajouter à ces trois groupes, trois FAP : les coiffeurs-esthéticiens qui se démarquent en l'occurrence des autres familles professionnelles relevant des services aux particuliers, les professionnels de l'activité sociale culturelle et sportive et les professionnels des arts et spectacles.

Départs en retraite 2011/2020 par domaine professionnel



Source : Insee, recensements de la population de 2004 à 2007, Enquête emploi, simulations de fin de carrière

► Le remplacement des postes conditionné par la dynamique des emplois

Le remplacement des postes laissés vacants du fait des départs en retraite n'est, bien évidemment, pas automatique et se trouve conditionné, selon qu'il relève de la sphère publique ou privée, par deux types de facteurs.

En ce qui concerne les emplois publics ou parapublics, il dépend de la régulation effectuée en la matière par les autorités compétentes. Ainsi, il est clair que le principe de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite affecte directement le nombre de postes de fonctionnaires de catégorie A, B ou C (et d'enseignants) qui se trouveront effectivement proposés dans les années à venir. Ces règles pouvant de surcroît varier sensiblement en fonction du contexte politique, social et économique, on commentera avec prudence les chiffres concernant les différentes familles professionnelles afférentes.

En ce qui concerne les emplois du secteur privé, la dynamique propre de développement du domaine professionnel concerné est déterminante. À cet égard, la plupart des prospectivistes se rejoignent pour indiquer qu'au cours des prochaines années⁴, il y aura davantage de cadres et de professions intermédiaires. De même, les gains en emplois devraient être conséquents, à tous les niveaux de qualification, dans certaines filières en expansion telles que la logistique ou les services à la personne. Ce qui signifie qu'en l'occurrence, le nombre de postes à pouvoir sera supérieur à celui des départs en retraite.

À l'inverse, sur les postes non qualifiés de l'industrie, l'emploi poursuivra sa baisse tendancielle amorcée depuis les années 70. Avec la concentration des exploitations, les effectifs devraient également continuer à se réduire dans le monde agricole ; c'est aussi le cas pour les patrons de cafés et d'hôtels ou les petits commerçants de détail. Ce qui signifie qu'en l'occurrence, le nombre de postes à pourvoir sera inférieur à celui des départs en retraite.

⁴Les travaux auxquels il est fait référence sont réalisés au niveau national et non régional. En effet, il n'existe pas à ce jour, de données prospectives chiffrées sur les créations nettes d'emplois par métiers, disponibles au niveau régional. On peut toutefois faire l'hypothèse que les grandes tendances évoquées ici pour la France restent pertinentes également pour la Picardie.

► Des enjeux forts en termes de formation initiale et de formation continue

Sans prétendre être exhaustif, on peut ainsi identifier une dizaine de familles professionnelles qui devraient représenter des enjeux forts en termes d'emplois au cours des prochaines années car étant concernées à la fois par un taux de départ en retraite et un taux de création nette élevés. On peut les regrouper en trois catégories principales :

- les cadres : cadres des banques et assurances, cadres administratifs, comptables et financiers, cadres des transports et de la logistique, cadres commerciaux et

technico-commerciaux, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ;

- les professionnels des services à la personne : assistantes maternelles, aides à domicile et aide-ménagères ; on peut aussi ranger dans cette catégorie les aides-soignants, même s'ils relèvent plus précisément du domaine de la santé ;
- les agents des transports et de la logistique : ouvriers qualifiés de la manutention, agents d'exploitation des transports, conducteurs de véhicule.

Il est probable que la conjugaison d'une double dynamique démographique et économique déclenche pour ces professions des opportunités d'insertion conséquentes mais également des difficultés pour pourvoir l'ensemble des postes ainsi libérés ou créés.

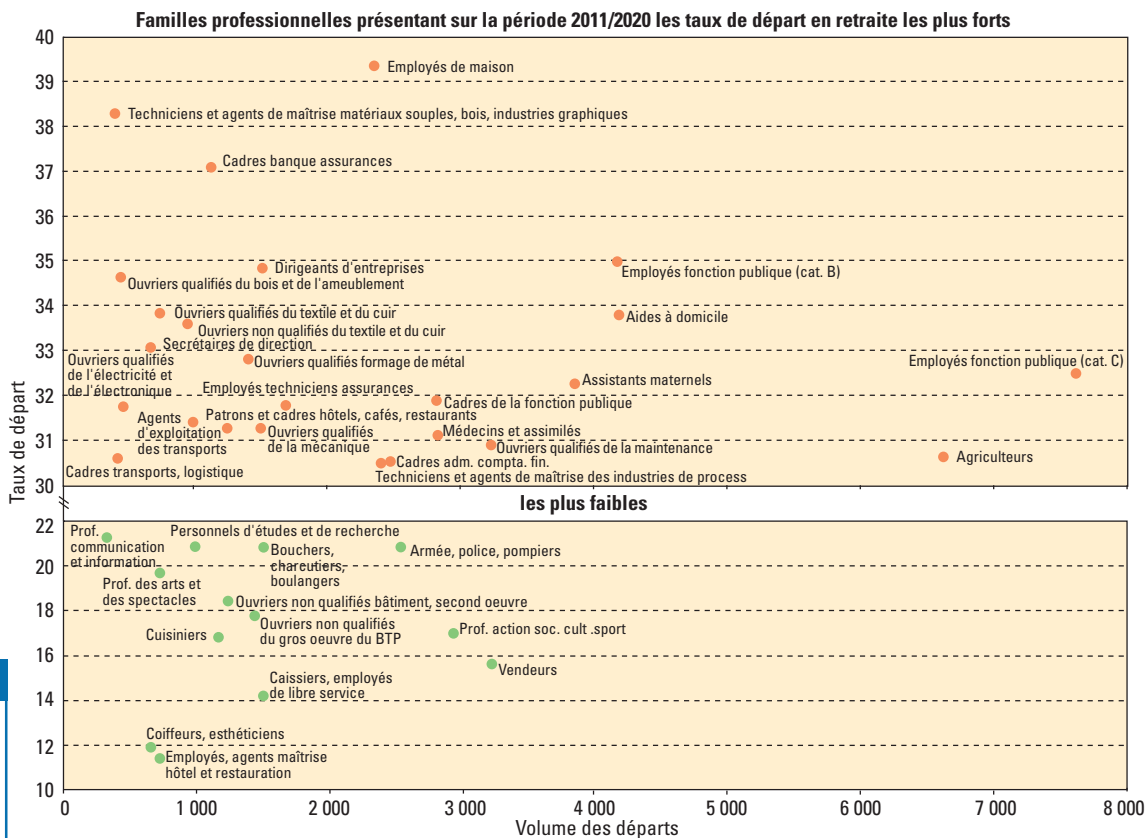
Les postes à pourvoir ne donneront pas tous lieu à des recrutements. Les entreprises satisferont aussi leurs besoins par des mobilités internes. De ce fait, des recrutements importants et pérennes, comme ceux évoqués pour les familles professionnelles mentionnées ci-dessus, ne profiteront pas nécessairement à des jeunes sortant de formation initiale. Suivant les métiers, ils pourront aussi bien concerner un actif en emploi changeant de profession ou de niveau de qualification ou un demandeur d'emploi. D'où la nécessité de mettre en perspective ces informations sur les opportunités d'emploi potentiellement offertes avec d'autres sur les relations formation/emploi ou le fonctionnement du marché du travail ; cela afin de permettre aux différents partenaires compétents d'organiser les grandes orientations de la formation professionnelle initiale et continue en Picardie, notamment dans le cadre du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF). ■

Le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF)

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation tout au long de la vie instituée, dans son article 57, le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF). Ce contrat est signé par le préfet de région, le président du conseil régional et les autorités académiques. Il a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes en région et d'assurer un développement cohérent des filières de formation professionnelle initiales et continues.

Dans le cadre de l'élaboration du CPRDF 2011/2014 de la Picardie, il a été demandé au Gip Carmee et à la DR Insee d'établir un diagnostic partagé dressant un état des lieux de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle en Picardie, et proposant une analyse prospective mettant en évidence les enjeux majeurs à court et moyen termes.

Une des principales productions visait à estimer le volume des départs en retraite attendu au cours des prochaines années et à le caractériser selon les différents métiers.



Pour en savoir plus

Le tableau 2006-2020 des départs en retraite par famille professionnelle (FAP) est annexé à ce numéro sur www.insee.fr/picardie onglet "les publications".

